

Opetusministeriö

Undervisningsministeriet

Koulutus

Työelämään nostetta – näin se syntyi

Opetusministeriön julkaisuja 2009:60

Marja Pakaste
Helena Koski
Seija Mahlamäki-Kultanen



NOSTE

Työelämään nostetta – näin se syntyi

Opetusministeriön julkaisuja 2009:60

Marja Pakaste, Helena Koski, Seija Mahlamäki-Kultanen



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen

PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/OPM/julkaisut>

Taitto / Ombrytning: Teija Metsänperä

Kannen kuva / Pärbild: Joe Gough, www.Rodeo.fi

Kuva s. 7 / Bild s. 7: Luba V Nel, www.Rodeo.fi

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet, 2009

ISBN 978-952-485-821-2 (nid.)

ISBN 978-952-485-822-9 (PDF)

ISSN 1458-8110 (Painettu)

ISSN 1797-9501 (PDF)

Opetusministeriön julkaisuja / Undervisningsministeriets publikationer 2009:60

Johdanto

Vähän koulutettujen työntekijöiden koulutuksesta ja koulutuksen vaikutuksista työelämään on aiemmin koottu niukasti tietoa. Tähän tarjoutui kuitenkin ennennäkemätön mahdollisuus, kun opetusministeriön hallinnonalalla toteutettiin vuosina 2003–2009 laaja vähän koulutetuille aikuisille suunnattu koulutusohjelma, niin sanottu Noste-ohjelma. Julkaisussa esitellään kokemuksia ja tutkimustuloksia tutkintojen suorittamisen ja koulutuksen vaikutuksista erityisesti Noste-ohjelmaan osallistuneiden työnantajien näkökulmista. Tavoitteena onkin, että julkaisu auttaisi yrityksiä niiden punnitessa erityisesti vähän koulutetun henkilöstön koulutusta.

Noste-ohjelmassa osallistui aikuiskoulutukseen 26 000 30–59-vuotiaasta henkilöä, jotka olivat siihen asti toimineet työelämässä kansakoulun tai peruskoulututkinnon varassa. Heistä noin 10 000 suoritti ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan ja noin 8 000 ATK-ajokortteja. Tutkinnot järjestettiin työssä käyvien vailla tutkintoa olevien aikuisten ehdoilla, joustavasti työhön liittyen. Ohjelmassa kehitettiin niin sanottua hakevaa toimintaa, jonka avulla työntekijöitä motivoitiin koulutukseen ja selvitettiin yritysten ja työntekijöiden osaa- mistarpeita. Ohjelma toteutettiin verkostoperiaatteella tiiviissä kolmikantayhteistyössä. Yhteistyötä tehtiin oppilaitosten kesken sekä työnantajatahon ja työntekijöiden järjestöjen ja edustajien kanssa.

Vaikutuksia seurattiin vuosina 2003–2009 tutkimuksen ja arvioinnin keinoin Joensuun ja Tampereen yliopistoissa. Haastatellut henkilöt edustavat koulutusmyönteisiä ohjelmaan osallistuneita yrityksiä ja niiden työntekijöitä. Teksti ja merkityt lainaukset perustuvat Nosteessa mukana olleiden tutkijoiden raportteihin, jotka on koottu lähdeluetteloon. Erillisiä lähdeviittauksia ei ole käytetty tekstin yhteydessä. Kirjasen loppuosassa esitetyt yritys- ja koulutuskuvaukset perustuvat projektipäällikkö Marja Pakasteen syksyllä 2009 tekemiin, etupäässä työnantajien edustajien haastatteluihin. Mukana haastatteluissa on ollut myös joitakin koulutuksen edustajia. Haastatteluvaiheessa koulutusten järjestämisestä ja tutkintojen suorittamisista oli kulunut jo aikaa niin paljon, että perspektiiviä arviointiin oli olemassa. Kysymykseen ”kannattiko satsaus”, etsitään vastausta näissä haastatteluissa.

Pääkirjoittajat ovat Hämeen Ammatillisen opettajakorkeakoulun johtaja Seija Mahlamäki-Kultanen ja Noste-ohjelman valtakunnallinen projektipäällikkö FK Marja Pakaste. FT Seija Mahlamäki-Kultanen on toiminut Tampereen yliopistossa suoritettua Noste-ohjelman arviointitutkimuksen johtajana. Tutkimusassistentti Helena Koski Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksesta on avustanut julkaisun tekemistä ja osallistunut kirjoittamiseen.

Kiitämme Joensuun yliopiston Noste-ohjelman tutkijoita Hanne Laukkasta, Anne Pitkästä ja Jonna Tossavaista miellyttävästä yhteistyöstä ja asiantuntevasta luonnostekstin kommentoinnista. Lämpimän kiitoksen ansaitsevat myös kaikki työpaikkojen edustajat, jotka ovat Noste-ohjelman aikana kärsivällisesti vastanneet tutkijoiden kyselyihin ja haastatteluihin. Erityisen arvostava kiitos lähetetään tässä julkaisussa nimellään esiintyville yrityksille ja työpaikkojen edustajille heidän yhteistyöhalustaan haastattelujen, ajan ja tietojen antamisessa.

Inledning

Tidigare har det samlats in sparsamt med information om utbildning för lågutbildade personer i arbetslivet. En möjlighet till detta erbjöds dock i och med att det så kallade Kunskapslyftet, ett omfattande utbildningsprogram för lågutbildade vuxna, genomfördes inom undervisningsministeriets förvaltningsområde åren 2003–2009. I denna publikation presenteras erfarenheter och undersökningsresultat av vilka effekter de avlagda examina och utbildningarna haft i synnerhet för de arbetsgivare som deltagit i Kunskapslyftet. Målet är att publikationen ska vara till hjälp för företagen när de överväger utbildning av i synnerhet lågutbildad personal.

I Kunskapslyftets vuxenutbildning deltog cirka 26 000 personer i åldern 30–59, som fram till det hade varit yrkesverksamma på folk- eller grundskolebas. Av dem avlade cirka 10 000 studerade en yrkesexamen eller en del av en examen och cirka 8 000 avlade datakörkort. Utbildningarna anpassades utifrån vuxenstuderandenas arbeten och behov. Som en del av Kunskapslyftet utvecklades s.k. uppsökande verksamhet, med vilken man kunde motivera de anställda att delta i utbildning och utreda företagens och personalens kompetensbehov. Kunskapslyftet byggde på nätverksprincipen och ett nära trepartssamarbete. Läroanstalterna samarbetade sinsemellan och vidare idkades samarbete med arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna och -representanterna.

Under åren 2003–2009 följde Joensuu och Tammerfors universitet med hjälp av undersökningar och utvärderingar upp effekterna av Kunskapslyftet. De personer som intervjuats representerar de företag som deltagit i programmet och deras anställda. Texten och citaten baserar sig på rapporterna av forskarna som varit med i Kunskapslyftet. Rapporterna finns upptagna i källförteckningen. I texten har används inte separata källhänvisningar. De företags- och utbildningsbeskrivningar som presenteras i slutet av publikationen baserar sig på intervjuer som projektchef Marja Pakaste gjort framförallt med arbetsgivarnas representanter under hösten 2009. Också en del av läroanstalternas representanter har intervjuats. Vid tidpunkten för intervjuerna hade det redan gått så lång tid från det att utbildningarna hade slutförts och examina avlagts att man hade fått perspektiv nog för att utvärdera utbildningarna. Syftet med intervjuerna var att få svar på om satsningen hade lönat sig.

Huvudskribenter för publikationen är föreståndaren för Hämeen Ammatillinen opettajakorkeakoulu Seija Mahlamäki-Kultanen och Kunskapslyftets riksomfattande projektchef FK Marja Pakaste. FD Seija Mahlamäki-Kultanen har lett Tammerfors universitets utvärdering av Kunskapslyftet. Forskningsassistent Helena Koski från Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus (Forsknings- och utbildningscentralen för yrkesutbildning) vid Tammerfors universitet har hjälpt till med att ta fram publikationen och har deltagit i författandet av texten.

Forskarna Hanne Laukkanen, Anne Pitkänen och Jonna Tossavainen från Joensuu universitet som undersökt Kunskapslyftet vill vi tacka för ett angenämt samarbete och för sakkunniga kommentarer till textutkastet. Ett varmt tack riktar vi också till arbetsplatsernas representanter som under Kunskapslyftets gång tålmodigt har svarat på undersökningarna och intervjuerna. Ett särskilt tack till de företag och arbetsplatsrepresentanter som presenteras med namn i denna publikation för att de har tagit sig tid att ge intervjuer och närmare information.



Sisältö

Johdanto	3
Inledning	5
Mitä työnantaja hyötyy vähänkoulutetun henkilöstön kouluttamisesta?	11
Yrityksen saama hyöty	11
Hyvä ammattitaito johtaa parempaan työn laatuun	11
Yrityksen markkina-asema paranee	13
Muutosvalmius kasvaa	13
Työhyvinvointi ja yhteisölliset hyödyt	14
Intressien yhteensovittaminen ja sen haasteet	19
Erilaiset intressit	19
Työnantajan näkökulma	20
<i>Aika on rahaa</i>	20
<i>Mutta mitä koulutusta?</i>	21
<i>Oppiminen tapahtuu vasta työtä tekemällä?</i>	22
<i>Tuottavuus laskee?</i>	22
<i>Johtaako koulutus työpaikan vaihtoon?</i>	22
Työntekijän näkökulma	22
<i>Pulpettikammos?</i>	22
<i>Meneekö ammattilaisen maine?</i>	23
<i>Mistä motivaatio?</i>	24
<i>Tuen tarve</i>	24
<i>Työkaveri rohkaisijana</i>	25
<i>Liian vanha oppimaan?</i>	25
<i>Tietotekniikkataitojen puute</i>	26
<i>Koettua työsuhteturvaa</i>	26
<i>Lopussa kiitos seisoo</i>	26

Käytännön järjestelyihin ja oppilaitosyhteistyöhön liittyvät haasteet	29
Koulutuksen ja työn maailmat lähemmäksi toisiaan	29
Yhteistyö syntyy henkilökohtaisilla tapaamisilla	30
Välimatkat	31
Ajoitus ja työajan käyttö	31
Kolmikanta tuloksellista	32
Lupaavia käytäntöjä koulutuksen järjestämisestä	35
Prologi -suhteen rakentaminen	35
Ensimmäinen näytös: työnantajan panostus henkilöstön motivointiin	36
<i>Ensimmäisestä viimeiseen näytökseen asti: kolmikanta</i>	37
Toinen näytös: koulutustarpeiden kartoittaminen	37
Kolmas näytös: Koulutuksen toteutus	38
<i>Kolmannesta näytöksestä alkaen: Opiskelijan tukeminen</i>	38
Neljäs näytös: valmistuminen	39
Pienet yritykset tarvitsevat räätälöityjä ratkaisuja	40
Yritysten koulutuskäytäntöjä ja arviointia: kannattiko?	43
Levypyörä Oy pyörii korkealla teknologialla ja vankalla ammattitaidolla	44
Kolmikanta varmisti metsän nosteen	47
"Uhkailu, lahjonta ja kiristys" tuotti tulosta Turun sosiaali- ja terveystoimessa	50
Forssan aterial- ja puhtauspalveluliikelaitos otti haasteekseen vähän koulutetut	54
Betoninen rakennuselementti sisältää paljon tietotaitoa	56
Lähteet	60



Mitä työnantaja hyötyy vähänkoulutetun henkilöstön kouluttamisesta?

Suurimmalla osalla työnantajista on positiivinen kuva koulutuksesta, niin myös Noste-ohjelman yhteydessä haastatelluilla työnantajien edustajilla. Työntekijän suorittama tutkinto ja koulutus ovat kannattava panos tulevaisuuteen ja kilpailukykyyn, jos tutkinnon suorittaminen suunnitellaan huolella yhdessä. Myönteisiä vaikutuksia saadaan aikaan erityisesti työnantajan tuella suoritettulla oman alan koulutuksella.

Monet työnantajat näkevät koulutuksen kuitenkin usein kaksijakoisesti: koulutus parantaa toiminnan laatua ja tehokkuutta, mutta se vie aikaa ja rahaa tuottavalta työltä. Erityisesti laskusuhdanteessa monet yritykset vähentävät henkilöstön koulutukseen osallistumista selvittääkseen välittömistä kustannuspaineista. Tähtäin tulevaan on tällöin lyhyt. Taustalla saattavat vaikuttaa esimerkiksi esimiesten omat koulutusta koskevat asenteet ja kokemukset. Osaamisen vajeet kertyvät nopeasti eikä tulevaisuutta ennakoida riittävästi. Jotkut saattavat pohtia, miksi kouluttaa työntekijöitä, jotka ovat vuosikausia tehneet työnsä sujuvasti ja moitteitta. Pienessä yrityksessä yhdenkin ihmisen vaihtuminen on kriittistä, ja jotkut työnantajat pelkäävät tutkintotodistusten avaavan työntekijöille oven muille työmarkkinoille.

Yrityksen saama hyöty

Hyvä ammattitaito johtaa parempaan työn laatuun

Nosteeseen osallistuneet työnantajat painottavat koulutuksen merkitystä erityisesti työntekijöiden **ammattitaidon** parantamisessa ja osaamisen kehittämisessä. Työpaikalla parantunut ammattitaito näkyy työn sujuvuutena, varmuutena ja laadukkaana lopputuloksena. Työ tehostuu koulutuksen myötä ja tekemiseen tulee syvempää ammatillisuutta.

"Ammattitaidossa on ehdottomasti tapahtunut edistymistä tutkinnon suorittaneiden keskuudessa."
(työnantaja)

"Kyllä on tullut niin paljon sellaista oppia, että on paljon helpompi tehdä töitä. Ei tule paniikkia helposti mistään. Että nyt osaa järjestellä tehtävänsä eri tavalla, semmoista varmuutta, ja sehän on sitä ammattitaitoa."
(työnantaja)

Noste-ohjelmassa opiskelleet työntekijät olivat alansa ammattilaisia, joilla oli jopa kymmenien vuosien kokemus alaltaan. Silti muodollinen tutkinto puuttui ennen ohjelmaan osallistumista. Vaikka kokemuksen ja työnteon kautta opittu ammattitaito oli vahva, kohentui se entisestään saavutetun tutkinnon myötä ja tuli näkyväksi. Oppimisen välittömät vaikutukset näkyvät ensin koulutettavissa itsessään ja sen seurauksena heidän työssään.

"Olen huomannut, että koulutuksesta on ollut jo hyötyä. Vaikka minulla on pitkä työkokemus takanani, huomaan opiskelusta saamastani tiedosta olleen jo hyötyä päivittäisissä askareissani."
(työntekijä)

Liki kaikki haastatellut kokivat, että työntekijöiden **ammattitaito** sekä ennen kaikkea motivaatio työnteon kohtaan kohosivat huomattavasti koulutuksen myötä. Työntekijät eivät ole enää työn teknisiä suorittajia. He muuttuivat alansa ammattilaisiksi – ennen kaikkea omissa silmissään. Lisääntyneen itseluottamuksen ja kasvaneen itsetunnon huomaasi asenteissa, kun päätös koulutukseen osallistumisesta oli tehty.

"Aikaisemmin on ollut enempi sellaista, että 'me ollaan vain töissä, mutta nyt me ollaan niin kuin tässä ammatissa' ja ehkä niin kuin työpaikallakin enempi pohditaan näitä ammattiasioita kuin kotiasioita. Ajattelu on muuttunut työtä kohtaan."
(työnantaja)

Työntekijöiden varmuus ja into työtä kohtaan parantuvat ja he kiinnostuivat omasta työstään. Työpaikoilla alettiin puhua työn kehittämistä, erilaisista ratkaisumalleista ja hyvistä toimintatavoista. Lisääntyneen osaamisen ja varmuuden mukana työn tuottavuus yleensä paranee. Keskittyminen ja motivaatio työtä kohtaan lisäävät sitä panosta, minkä työntekijä haluaa antaa työnantajalle. Työn tuloksellisuus paranee, kun käytössä ovat uudet tehokkaammat työvälineet.

"Motivaatio ja tehtäviin sitoutuminen on kasvanut tietotaidon myötä."
(työnantaja)

Lisääntynyt ammattitaito johtaa myös työntekijöiden **haluun kehittää omaa työtään**; uusia ideoita syntyy ja turhia työvaihteita poistuu. Koulutuksen aikana työntekijöille syntyy uusia kontakteja ja verkostoja. Osallistuminen lisää yhteistyötaitoja ja saa työntekijät **jakamaan omaa osaamistaan** entistä innokkaammin työpaikalla. Tästä hyötyy koko työyhteisö. Nuoret työntekijät oppivat paljon kokeneempien opastuksessa. Kokeneelle työntekijälle työpaikkakouluttajana toimiminen on henkisesti palkitsevaa. Osaamisen kasvaessa työntekijän **itseluottamus** ja **itsetunto** nousevat.

"Itsetuntoon tämä koulutus on vaikuttanut, se on vähän kohonnut, joku kynnys on ylitetty. Tämä asia liittyy ylipäätään koulutukseen."
(työntekijä)

Useilla työpaikoilla kaivataan moniammatillista osaamista ja työtehtävät koostuvat laajoista yhdistelmistä ja kokonaisuuksista. Nosteen työnantajahaastatteluita nousee esille mainittavana koulutuksen seurauksena se, että sen jälkeen *"on helpompi sopeutua sitten näihin uusiin tilanteisiin"* esimerkiksi työpisteen vaihtumisen tai organisaatiomuutosten sattuessa kohdalle.

Koulutus parantaa usein työntekijöiden mahdollisuuksia **uralla etenemiseen**. Tämä omalta osaltaan auttaa työntekijää tekemään parhaansa ja pysymään kehityksessä mukana. Monissa työtehtävissä on pätevyysvaatimuksia, joiden perusteella vakituinen paikka saadaan tai palkka nousee. Ilman tutkintoa voi joutua olemaan sijaisena useita vuosia, kun puolestaan tutkinnon suorittamisen jälkeen työntekijät voidaan palkata vakituisen työsuhteeseen. Nostekoulutuksen jälkeen monia esimerkiksi puhdistuspalvelualan työsuhteita onkin onnistuttu vakinaistamaan hyvällä menestyksellä.

"Koulutus parantaa työmarkkina-asemaa ja tulee lisää sitä itsevarmuutta. Sen tässä näkee jo nyt että kyllä se parantaa niitä mahdollisuuksia, koulutushan aina lisää niitä."
(työntekijä)

Yrityksen markkina-asema paranee

Haastatellut työnantajat kertoivat havainneensa yrityksensä **kilpailukyvyyn** parantuneen suoritettujen tutkintojen ansiosta. Tämä tuli esiin erityisesti tarjouskilpailujen yhteydessä. Vaikka monet työntekijät olivatkin alansa vankkoja ammattilaisia jo ennen tutkinnon suorittamista, ulkopuolisen on vaikea arvioida saamaansa laatua ilman tiettyjä osoitettuja kvalifikaatioita, kuten ammatillisia tutkintoja. Hyvä laatu on myös pettämätön kilpailuvaltti.

"Siinä mä väitän, että se on yks mikä on ollut tosi iso asia. Siihen ei voi olla mikään muu kuin tää koulutus auttanu. Koska tuolla meidän arvoissa lukee, päämäärissä lukee, että halutaan olla Suomen halutuin toimittaja. Jotenkin tätä tänä päivänä, tietysti tässä on muitakin asioita, jotka siihen on johtamassa, mutta ollaan oikeesti haluttuja, ollaan hyviä toimittajia, meillä on hyvä laatu, meidät tunnetaan ja meihin uskotaan. En halua kehua, mutta näin se vaan on."
(työnantaja)

Kilpailukykyyn vaikuttavat myös yrityksen kyky verkostoitua ja uudistaa toimintatapojaan. Palvelut tai tuotteet on pystyttävä tuottamaan kilpailijoita tehokkaammin ja taloudellisemmin. Uusiutumiskyky, nopeus, joustavuus ja innovatiivisuus ovat organisaation keskeisiä menestystekijöitä. Tällaisen organisaation henkilöstö koostuu monialaisista osaajista, jotka kykenevät oppimaan uutta tietoa ja tarvittaessa siirtymään joustavasti uusiin tehtäviin.

Kouluttaminen kohottaa yrityksen imagoa ja mainosarvoa. Tutkinnot ja pätevyudet nähdään usein korkean laadun sekä toiminnan varmuuden takeena. Muutamat Noste-koulutuksia menestyksekkäästi työntekijöilleen järjestäneet yritykset ovatkin ylpeinä esitelleet onnistuneita koulutusprojektejaan esimer-

kiksi paikallislehdissä. Tällaisen positiivisen yrityskuvan luominen lisää yrityksen vetovoimaa ja houkuttelevuutta potentiaalisten työntekijöiden silmissä. Kouluttamalla työntekijöitään yritys viestii, että se huolehtii alaisistaan ja on samalla jatkuvassa kehityksessä mukana myös alansa erikoisosaamisen osalta.

"Tästä on tullut työpaikka, jossa voi oppia ja saada lisäarvoa."
(työnantaja)

Koulutus saatetaan nähdä myös rekrytoinnin ja yritykseen sitouttamisen työkaluna. Vain harvoissa haastatelluissa yrityksissä Nosteessa koulutettu työntekijä oli siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen. Tällöinkin kyse on useimmiten ollut paikkakunnalta muuttamisesta, yleensä perhesyistä. Koulutusta tarjoamalla yritykset motivoivat työntekijöitään jatkamaan uraansa samassa työpaikassa. Samalla se auttaa yritystä valmistautumaan työvoimassa tapahtuvaan ikärakenteen muutokseen.

"Kilpailukykyystä mä aloittaisin, että olen ajatellut, että tämä on hyvä keino markkinoida meitä tällaisena hyvänä työnantajana, kun me voidaan kertoa ja julkistaa tätä, että meillä ihmiset pääsee koulutukseen, eli käyttää sitä tällaisena rekrytointikeinona myöskin."
(työnantaja)

Muutosvalmius kasvaa

Koulutuksen avulla voi varautua muutoksiin. Tutkintojen avulla työnantajat turvaavat sekä omaa että työntekijöidensä asemaa muutostilanteiden varalta. Siirtyminen työpisteestä toiseen tuotantotarpeiden muutoksissa on helpompaa koulutetulle laaja-alaiselle ammattilaiselle, kuin vaille koulutusta jääneelle pitkään samaa työtä tehneelle työntekijälle. Uuden tekniikan käyttöönotto sujuu nopeasti ja aiheuttaa vähemmän kustannuksia, kun henkilöstöllä on hyvä osaamistaso ja oppimaan oppimisen taidot.

"Sillä tavalla ehkä vielä tämän moniosaamisen kautta ja on halukkuutta siirtyä työpisteestä toiseen, että tää porukka on mennyt niinku yhteen. Semmonen tuntuma on tullu."
(*työnantaja*)

Tutkinnon omaaminen tuo turvaa työntekijän asemaan sekä yrityksen sisä- että ulkopuolella irtisanomistarpeen ilmetessä. Yrityksen sisällä tutkinnon omaavat ovat arvokas voimavara yritykselle. He ovat myös osoittaneet olevansa aktiivisia ja kehityshaluisia työntekijöitä osallistumalla koulutukseen. Toisaalta irtisanottujen työntekijöiden on helpompi löytää itselleen uudet työpaikat, kun heillä on muodollista näyttöä ja todistuksia osaamisestaan.

"Työpaikan pysyvyys on parempi kun on tutkinto ja työpaikan vaihtaminen on helpompaa."
(*työntekijä*)

Monet työnantajat pitävät erityisen tärkeänä sitä, että koulutuksen myötä työntekijät **oppivat oppimaan**. Monien, etenkin vanhempien työntekijöiden osalta, erityisesti tietotekniikkataitojen opetteleminen ja kansalaisen atk-ajokortin suorittaminen tekevät opiskelun helpommin lähestyttäväksi. Parantuneet tietotekniikkataidot tekevät mahdolliseksi myös sen, että työntekijät pystyvät jatkossakin seuraamaan paremmin alan kehitystä ja myös parantamaan omaa osaamistaan.

"Koulutus ensinnäkin opettaa kouluttautumaan. Että se ei ole pelkkä se koulutus. Pienempi merkitys on sillä, mihin sä olet kouluttautunut, pystyt kyllä laajentamaan sitä omaa osaamista. Tietysti tekniikan puolen ihmisestä ei välttämättä kirurgia tule, mitä ei kukaan tietysti tällasessa paikassa haakaan."
(*työnantaja*)

Työhyvinvointi ja yhteisölliset hyödyt

Työnantajan vaivannäkö työntekijöidensä kouluttamiseksi saa heidät tuntemaan itsensä arvostetuiksi työyhteisön jäseniksi. Etenkin vanhempien työntekijöiden osalta se osoittaa, että heihin uskotaan ja heidän halutaan kehittyvän vieläkin työntekijöinä. Sellaisessa yrityksessä eläkettä lähestyvänkin on luonteva opiskella.

Työhyvinvointi parani haastateltujen kertoman mukaan koulutuksen vaikutuksesta. Se voitiin konkreettisesti todeta vähentyneiden sairauspoissaolojen määrällä. Muutokset näkyivät sekä fyysisessä että psyykkisessä hyvinvoinnissa. Raskailla fyysisillä aloilla koulutuksissa opeteltiin usein työergonomiaa. Tämä muodostaa tärkeän osa-alueen työssajaksamisessa, erityisesti aloilla, joissa tuki- ja liikuntaelinvammat johtavat usein ennenaikaiseen eläköitymiseen. Koulutus vähensi rutinoitumisen aiheuttamaa urautumista ja toi siten uutta intoa monen työhön. Se toi uusia näkökulmia ja taitoja asioihin, jotka työntekijät osasivat jo entuudestaan. Haastatellut työnantajat kertoivat, miten hienoa oli nähdä työntekijöiden innokkuus, kun he kokeilivat oppimiansa uusia toimintatapoja työpaikoilla.

"Ihanaa, kun koulutuksessa olleet tulivat innoissaan työpaikalle. Kokeiltiin heti kaikkea ja oltiin sataprosenttisesti mukana."
(*työnantaja*)

"Tää Noste-koulutus kyllä sopi meille kovasti hyvin, ja antaa niinkun työssajaksamiseen uutta voimaa, ja sitten tulee uusia näkökulmia siihen työhön, jota on omalla tavallaan pitkään tehnyt."
(*työnantaja*)

"Kun on koulutusta se lisää varmuutta ja edistää jaksamista, ei aina tarvitse jännittää, että meneekö tämä nyt oikein."
(*työntekijä*)

Parantunut työilmapiiri oli yksi ilmeisimmistä koulutuksen vaikutuksista. Haastateltujen kertoman perusteella työntekijöiden yhteistoiminta lisääntyi, kun he olivat läpikäyneet koulutuksen yhdessä. Omien solujen tai tiimien lisäksi alettiin toimia myös muiden työntekijöiden kanssa. Monille työntekijöille löytyi koulutuksen kautta heitä yhdistävä tekijä ja tämä nostatti yhteishenkeä. Kun työnantaja on valmis satsaamaan aikaa ja rahaa työntekijöiden koulutukseen, on se selvä merkki siitä, että työnantaja arvostaa työntekijöitään.

"Jos muistellaan taaksepäin historiaa, niin oli semmosia työsoluja, missä oli hyvä henki mutta sitten ei ollenkaan toisen solun porukoiden kanssa oltu missään tekemisissä. Että ehkä tää on tuonu yhteistoimintaa lisää, mikä on hemmetin hyvä asia."
(*työnantaja*)

"Ainakin yhteishenki on kohonnut näiden kavereiden kesken ja mukana. Kyllä se [koulutus] on ihan positiivisesti vaikuttanut."
(*työnantaja*)

"Kyllä koulutuksesta saa voimaa työhön. Mielestäni työpaikan ilmapiiri vaikuttaa työssäjaksamiseen kaikkein eniten, jos se ei ole sellainen positiivinen että ihminen saisi käyttää omaa luovuuttaan ja kaikkia taitojaan, niin se uuvuttaa ihmistä. Jos sanotaan kaikki työtehtävät valmiiksi eikä ihmiset saa käyttää omia aivojaan."
(*työntekijä*)

*Työntekijän
parantunut ammattitaito:
työtehtävien sujuva
hallinta,
valmius uusien
työvälineiden
käyttöönottoon*

*Parantunut
tehokkuus:
tehokkaammat
työtavat,
parempi
motivaatio*

*Parantunut
kilpailukyky:
koulutetumpi henkilöstö
luo parempaa ja
tasaisempaa
laatua*

*Työntekijöiden
helpompi liikkuminen:
laaja-alainen ammattitaito
antaa mahdollisuuden
joustavaan töiden
organisointiin*

*Turvaa
muutostilanteisiin:
sekä työntekijän
että työnantajan on
helpompi sopeutua
muutuvaan toiminta-
ympäristöön*

*Työntekijän
parantunut
itsetunto*

*Työntekijän
sitouttaminen
yritykseen: työntekijä
tuntee itsensä
arvokkaaksi osaksi
työyhteisöä*

Työnantajien kokemat hyödyt vähänkoulutetun työntekijän kouluttamisesta pähkinänkuoressa

*Imagon
paraneminen ja
rekrytoinnin helpottuminen:
yritys osoittaa välittävänsä
työntekijöistään
sekä elävänsä ajan
hermolla*

*Työntekijöiden
parantunut motivaatio:
uusi into työntekoon,
työn merkityksellisyyden
hahmottaminen*

*Parantunut
työilmapiiri:
työyhteisö hitsaantuu
paremmin yhteen, on
motivoituneempi*

*Parantunut
työhyvinvointi:
psykkinen sekä
fyysinen
työssäjaksaminen*

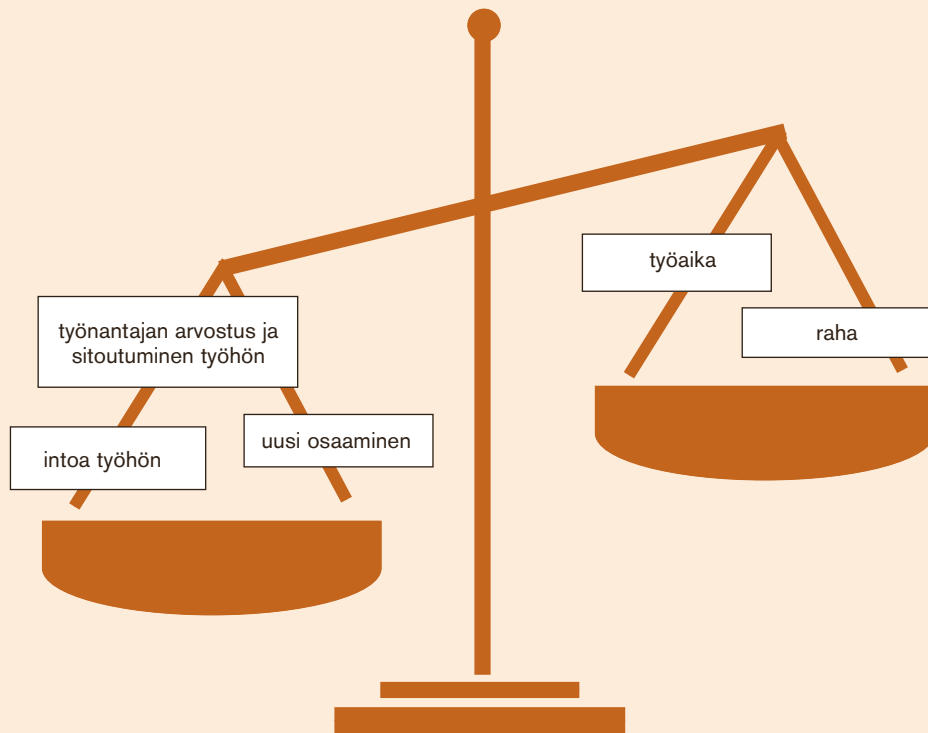
*Halu
oman työn
kehittämiseen*

*Työntekijöiden
vahvistunut
ammatti-identiteetti:
varmempi ote
omaan työhön,
ammattitilpeys*

*Yhteisöllisyyden
lisääntyminen:
johtaa ammattitaidon
jakamiseen
työyhteisössä*

*Työntekijöiden
oppimaan oppiminen:
tuleva kehitys helpottuu,
kun työntekijät ovat
oppimismyönteisiä ja
heillä on valmiudet
kouluttautumiseen*

Pohdinnan arvoista:
Mille puolelle vaaka kallistuu?





Intressien yhteensovittaminen ja sen haasteet

Jotta koulutuksella saadaan hyviä tuloksia aikaan, on sen suunnitteluun panostettava riittävästi. Yrityksen ulkoisissa koulutusprosesseissa on parhaimmillaan mukana kolme osapuolta: työntekijä, työnantaja sekä tutkinnon ja koulutuksen järjestäjä. Kaikilla näillä tahoilla on omat tavoitteensa ja näkemyksensä siitä, mitä koulutukselta odotetaan ja mihin se johtaa. Monenlaiset ennakkoluulot ja asenteet vaikuttavat kunkin ryhmän odotuksiin. Työelämän osapuolilla on hyvin eritasoisia tietämystä koulutusasioista: toisilla työpaikoilla koulutusasioita on ajateltu hyvinkin paljon ja toisilla koulutusasioita ei juuri pohdita millään organisaation tasolla. Niinpä työelämän toimijoiden tietämys ja mielikuvat koulutuksesta eivät aina vastaa todellisuutta. Väärät mielikuvat vaikuttavat eri osapuolten vuorovaikutussuhteen syntymiseen ja yhteistyöhön haitallisesti.

Erilaiset intressit muodostuvat harvoin ongelmaksi, mutta niiden olemassaolo on hyvä tiedostaa. Siihen tarvitaan avointa keskustelua odotuksista jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Koulutuksen suunnittelussa ja tutkinnon suorittamisen varrella tulevat esteet ja hankaluudet on helpompi ratkoa kolmikantaneuvonpidoilla eri osapuolten näkökulmista. Hankaluuksia motivoinnin ja ajankäytön suhteen voi tulla ja silloin tarvitaan yhteistä tahtoa ja sitoutumista.

Erilaiset intressit

Työnantajat, oppilaitokset sekä työntekijät tavoittelevat kaikki jotakin panostaessaan koulutukseen. Yrityksillä tavoitteena on usein tuotannon tehokkuuden parantaminen ja korkean laadun takaaminen. Myös työntekijöiden sitouttaminen yritykseen sekä uusien työntekijöiden rekrytoiminen kannustavat yrityksiä mukaan koulutustoimintaan. Kauaskatseiset yritykset näkevät tarpeellisuutta varautua tulevaisuuteen henkilöstön ikärakenteen kehityksen vuoksi. Nuorennusleikkaus on edessä ja tarvitaan uuden työvoiman kouluttamista. Samalla vanhan työvoima on pidettävä työkykyisenä.

"Edessä on semmoinen juttu, että me juodaan vain eläkekahveja ja paljon."
(työnantaja)

Työntekijöiden motiivit koulutukseen osallistumisesta vaihtelevat. Osa haluaa puhtaasti kehittää itseään – oppia uusia taitoja ja parantaa työsuoritustaan. Kysymys voi olla myös työmarkkinakelpoisuuden lisäämisestä. Joillain aloilla tehtäviin liittyvät pätevyysvaatimukset ovat tiukentuneet pakottaen tutkinnon suorittamiseen sellaiset työntekijät, jotka haluavat

jatkaa entisessä työssään. Samalla he saavat koulutuksesta vaihtelua arkeensa. Toisia puolestaan houkuttelee liikkeelle koulutuksesta luvattu palkkio – stipendi, palkankorotus tai parempi työnkuva. Joitain innostavat työkavereiden positiiviset kokemukset. Syynä koulutukseen lähtemiselle saattaa olla myös se, että tilaisuus kouluttautua nähdään ainutkertaisena eikä siitä haluta jäädä paitsi.

"Halusin saada uutta tietoa ja kouluttaa itsensä kun edellisestä koulutuksesta on aikaa 20 vuotta, johan se oli jo aikakin."
(työntekijä)

"Halusin kokeilla tuleeko tästä opiskelusta tässä iässä mitään."
(työntekijä)

"Firmalla on tämä sertifikaattisysteemi ja se edellyttää koulutettua henkilökuntaa."
(työntekijä)

Koulutuksen ja tutkintojen järjestäjien tehtävä on kehittää oman alueensa väestön osaamista ja siten turvata yritysten syntymistä sekä niiden kilpailukykyä ja kehittymistä. Järjestämällä koulutuksia ne kantavat yhteiskunnallista sekä lainsäädännöllistä vastuutaan ja kehittävät alueen asukkaiden ammattitaitoa tarjoten mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen. Menestyvät opiskelijat ja yritykset ovat koko yhteisön ja alueen oppilaitosten kukoistuksen ehto.

Vaikka kaikilla osapuolilla on omat motivaationsa koulutukseen lähtemiseen, on intressien yhteensovittaminen haastateltujen Noste-osallistujien kertoman mukaan yleensä sujunut lähes ongelmitta.

"Totta kai niitä eroja odotuksissa on, mutta eihän ne oo ristiriitaisia, jos ei niitä niin halua nähdä."
(työnantaja)

Kouluttajien ja yrittäjien neuvottelu- ja yhteistyötaidot ovat tässä yhteensovittamisessa arvokkaita. Työpaikkojen ja työntekijöiden koulutusintresseissä ei yleensä ole ollut merkittäviä eroja. Vaikka koulutusta toteutetaan yritysnäkökulmasta, on sen silti vastattava samalla myös työntekijöiden yksilöllisiin osaamisen kehittämistarpeisiin. Yhteistyökumppaneiden olisi hyvä keskustella osapuolten rooliodotuksista ja siitä, miten paljon työnantajat ovat valmiita osallistumaan koulutuksen kustannuksiin, joustamaan työjärjestelyissä ja ylipäänsä tukemaan työntekijöitä koulutuksen aikana. Olisi myös tarpeellista keskustella niistä peloista ja käsityksistä, jotka estävät työnantajia kannustamasta työntekijöitä koulutukseen.

Viime vuosina on syntynyt yhä enemmän työelämän ja koulutuksen välille toimivia ja luottamuksellisia yhteistyöverkostoja, joissa ymmärretään eri osapuolten odotuksia ja ehtoja. Noste-ohjelman aikana oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö on kehittynyt molempia osapuolia hyödyttäväksi, suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi toimintatavaksi.

Työnantajan näkökulma

Aika on rahaa

Huoli tuloksesta sekä resurssipula ovat yrityksillä usein päällimmäisinä mielessä ja ne saattavat rajoittaa koulutusta. Siksi Noste-koulutuksiin osallistuminen oli maksutonta. Koulutusmaksujen ohella erityisesti aika koetaan helposti riittämättömäksi koulutukseen ryhtymisen kannalta. Niilläkin yrityksillä, jotka eivät kouluta työntekijöitään työajalla, saattoi opiskeluun liittyvien tutkintotilaisuuksien ja näyttöjen sopiminen omaan aikatauluun tuottaa ongelmia. Työnantajan kalenterit alkoivat täyttyä helposti varsinkin tilanteissa, joissa useita koulutuksia oli käynnissä yhtä aikaa.

"Että miten järjestää sen koulutuksen kouluttajan kanssa niin, että se on normaalia rutiinia. Työtilanne on niin hyvä ja niitä pitäis tehdä, että miten saa semmosen lukujärjestyksen tehtyä tähän hommaan."
(työnantaja)

Jos aikaa tai mahdollisuutta koulutukseen osallistumiseen työajalla ei ole, työntekijöitä kannattaa motivoida osallistumaan siihen työajan ulkopuolella. Useimmiten työntekijän kannalta kannustavin ratkaisu on, jos edes pieni osa koulutuksesta tapahtuu työajalla ja jos työn järjestelyissä ja ajoituksessa voidaan joustaa. Vaikka aikaresurssit tuntuisivat pieniltä, on hyvä huomata koulutuksen mukanaan tuomat edut ja sitoutuneen työntekijän motivaation vaikutus työn tehoon. Pienet uhraukset tässä hetkessä kantavat usein hedelmää tulevaisuudessa.

"Et sehän oli muuten työnantajalle tosi edullista, [--] et se oli se työaika mikä meillä eniten makso."
(työnantaja)

"En tiedä, mikä on aina tää resurssikysymys, ja resurssilla tarkoitan aikaa, en tiedä sitten onko siinä. Se vaatii molemminpuolista tahtotilaa ja aktiivisuutta, se vaatii yritykseltä ja koulutukselta."
(työnantaja)

Mutta mitä koulutusta?

Yrittäjien voi joskus olla vaikea tunnistaa koulutuksen merkitystä, kun heillä ei ole aikaa seurata tutkintojen tarjontaa ja sisältöjä. Koulutuksen merkitys sinällään voi tuntua positiiviselta, mutta monet yrittäjät eivät tienneet, millaista koulutusta heidän kannattaisi hankkia. Noste-ohjelmassa koulutuksen järjestäjät toteuttivat opintoihin hakeutumista edistävää toimintaa, hakevaa toimintaa. Sen tavoitteena oli aktiivisesti tarjota tietoa koulutusmahdollisuuksista yrityksille ja työntekijöille, herättää kiinnostus oman osaamisen kehittämiseen ja motivoida koulutukseen osallistumiseen. Hakevassa toiminnassa korostettiin vuorovaikutteisuutta ja henkilökohtaisuutta, minkä myötä koulutuksen järjestäjät pyrkivät kuuntelemaan työnantajia ja yrittäjiä, jottei heille muodostuisi joidenkin haastateltujen kuvaamaa tunnetta mainospuheiden pyörytyksessä olemisesta. Hakevaan toimintaan liittyvät osaamistarvekartoitukset koettiin hyvänä tapana tunnistaa kouluttamisen tarve, mutta

samalla myös sitouttaa henkilöstö koulutukseen. Kun ensin neuvotellaan, mitä kehittämishaasteita yrityksen toiminnassa on, voidaan asettaa tavoitteita osaamisen sisällölle ja tasolle. Sen jälkeen ei koulutukseen lähtemisen perusteleminen työntekijöille ole enää hankalaa.

"...on niin kuin äärimmäisen vaikea sanoa, että miten mennä motivoimaan yrittäjiä siihen, että ne ymmärtäisi koulutuksen tärkeyden. Varmaan kaikki sen tietää, mutta onko se oikeaa vai väärää mitä me ostamme, se on monelle ongelma."
(työnantaja)

Myös koulutuksen ajoittaminen ja koulutuksen vaikutusten odottaminen koettiin joskus hankaliksi. Yritykset näkevät tarpeen työvoimalle aina tässä hetkessä, mutta oppiminen ja koulutus kestävät jopa vuosia. Työntekijöiden saadessa tutkinnon valmiiksi yrityksen tarpeet saattavat olla jo kokonaan muuttuneet. Tulevan tilanteen ennakoiminen on vaikeaa ja siksi koulutuksen aloittaminen koetaan joskus riskinä.

Nosteen parissa tarjottiin mahdollisuutta suorittaa myös pelkästään osatutkintoja siltä varalta, että työnantajat tai työntekijät olisivat kokeneet koko tutkinnon suorittamisen liian raskaana tai laajana. Tällöin koulutus toimi samalla täsmäkoulutuksena korjaamassa tiettyjä puutteita työntekijöiden taidoissa. Työnantajat pitivät koko tutkintojen suorittamista usein kuitenkin mielekkäämpänä. He kokivat, että opiskelijat ovat tällöin motivoituneempia, kun he voivat tuntea oikeasti suorittaneensa jotain konkreettista ja kokonaista.

Koulutusta ei pystytä aina järjestämään juuri silloin, kun henkilöstöllä olisi siihen motivaatiota. Osatutkinnot tuovat hyvän ratkaisun tähän. Tällöin yritys ja työntekijät voivat kokeilla koulutusta satsoamalla vähemmän resursseja kuin koko tutkinnon suorittamiseen. Lyhytkestoiseen koulutukseen on helppo sitoutua. Lopullinen päätös koko tutkinnon suorittamisesta voidaan tehdä saatujen tulosten pohjalta.

Oppiminen tapahtuu vasta työtä tekemällä?

Monet työnantajat kokevat, että koulutus on aina teoreettista. Harvalla näin ajattelevalla on kuitenkaan tietoa tai omakohtaista kokemusta nykyisestä aikuis-koulutuksesta. Koulutuksen koetaan vain ohjaavan alalle, mutta oikea töiden oppiminen tapahtuisi vasta työtä tekemällä. Käsitys saattaa johtaa siihen, ettei koulutusta arvosteta tai nähdä tarpeellisena. Uudet tutkinnot on kuitenkin tehty työelämälähtöisesti ja niiden työelämävastaavuus on koeteltu. Tutkintoto-distus on osoitus työelämässä tarpeellisesta osaami-sesta. Siihen sisältyy myös työssä tarvittavien tietojen hallinta, ei vain käytännön tekeminen. Työn suju-mista edesauttaa teoreettinen ymmärrys siitä, mitä oikeastaan ollaan tekemässä.

"Ei koulussa välttämättä tarvi tavotella sitä teknistä hallinnan tasoa, mutta siis sehän täytyy täällä opetella loppujen lopuksi töissä. Mutta se, että tietää mikä odottaa, että on se käsitys ja näkemys, niin se toimii, että jaksaa painaa loppuun."
(työnantaja)

"Sen on huomannut, että monia asioita on pysähtynyt miettimään, vaikka on 10 vuotta tehnyt työtä ja on saanut työstään positiivista palautetta, mutta ei ole ajatellut teoreettisesti sitä, että miksi minä olen tehnyt tällä tavalla. Koulutus on tuonut ymmärrystä omaan työhön."
(työntekijä)

Tuottavuus laskee?

Tuottavuuden pelätään usein laskevan, kun osa ajasta ja energiasta käytetään työnteon lisäksi kouluttautumiseen. Kokemusten mukaan tilanne on kuitenkin päinvastoin: lisäämällä työntekijöiden koulutustasoa ja laajentamalla työtehtäviä on mahdollista myös parantaa tuottavuutta. Sama työ pystytään tekemään vähemmällä työvoimalla. Osal-taan myös teknologinen kehitys ajaa nopeasti tähän suuntaan – sen sijaan, että kymmeniä vähän koulu-tettuja työntekijöitä tekisi töitä käsin, tarvitaankin enää muutama koulutettu koneenkäyttäjä. Koulu-

tustason noustessa ja osaamisen laajentuessa myös työnkierto helpottuu.

"Toisaalta ollaan mietitty sitä, että siihen nähdään vaivaa ja sehän on tuottavuudesta pois. [--] ei oo pystytty ihan tarkkaan mittaamaan, mutta se on yleinen näkemys, että se innostus mikä sieltä tulee kompensoituu siihen tuottavuuden alenemaan."
(työnantaja)

Johtaako koulutus työpaikan vaihtoon?

Pienet yritykset joutuvat usein toimimaan kovassa kilpailutilanteessa ja silloin työntekijän uudet taidot ovat arvokkaita. Yritykset tavoittelevat usein koulu-tuksella yritys kohtaisten spesifien taitojen opettamis-ta eikä ole niiden edun mukaista siirtää taitoja kil-paileviin yrityksiin. Yllättävän laajalti aikaisemmissa tutkimuksissa on työelämän ja koulutuksen lähenty-misen esteenä mainittu yrityssalaisuuksien leviämisen pelko. Tärkeänä pidetäänkin, että koulutus myös nostattaa yrityshenkeä sekä sitouttaa työntekijöitä yritykseen asenteellisesti. Noste-haastatteluissa ilme-ni, että koulutus saa työntekijät arvostamaan työtään ja työnantajaansa enemmän ja pysymään työpaikassa.

"Varmaan niin kauan kuin firma on pystyssä olen töissä."
(työntekijä)

Työntekijän näkökulma

Pulpettikammos?

Vähän koulutetuilla työntekijöillä on usein pelokas asenne koulutusta kohtaan. Heillä saattaa olla huo-noja muistoja omilta kouluajoiltaan, jotka liittyvät usein oppimisvaikeuksiin. Monilla vähän koulute-tuilla ihmisillä on jonkinlaisia ja -asteisia oppimis-vaikeuksia. Erityisesti kirjallisen tekstin tuottaminen saattaa olla heille vaikeaa, kun siihen ei yksinkertai-sesti ole ollut työssä tarvetta.

"...monet heistä sanoi silloin koulutukseen lähtiessään, että jännittää hirveesti koulun penkillä istua ja en minä näitä kirjallisia töitä ossoo tehdä ja mitenkä ja mitenkä ja olivat hirveen jännittyneitä mutta kuitenkin innostuneita ja kaikki ne sai käytyä läpi sen ja saivat varmaan niinku semmosta itsetunnon kohotusta ja semmosta että osasinpas vielä. Että se tuntuu hirveän hyvältä heidän puolestaan."
(työnantaja)

Koulutusjärjestelmä ja tavat opiskella ovat muuttuneet valtavasti vuosien saatossa. Noste-opiskelijoiden kokemukset uusista ohjauksen ja oppimisen tavoista ovat positiivisia, mutta vie aikaa tottua uusiin toimintatapoihin ja omaan vastuuseen oppimisesta. Erityisesti näyttötutkinnot tarjoavat hyviä mahdollisuuksia myös niille, jotka eivät ole kirjallisesti lahjakkaita.

"Tää on tässä koulutuksessa mukavaa, kun tää on niin monipuolinen. Sit se ei oo pelkästään sitä tunnilla olemista vaan myös on sitä käytäntöä. Se on hirveen motivoivaa kyllä ollut."
(työntekijä)

Meneekö ammattilaisen maine?

Joskus kokeneet työntekijät eivät halunneet osallistua koulutukseen, koska he uskoivat arvostuksensa karsivan, jos he eivät tiedäkään kaikkea. He pelkäsivät joutuvansa koulun penkille. He kokivat, että elämäkokemuksen kautta hankittu taito pyyhkiytyisi pois ja he joutuisivat aloittamaan puhtaalta pöydältä.

"...niin oli yks vajaa kuuskymppinen henkilö, joka ihan yksinkertaisesti kieltäyty. Että hän ei lähde, meidän piti sitten lopulta pistää ihan tiukille. Sitten kun meni, niin se laukes se tilanne, mutta pelkäs niin paljon mennä sinne, pelkäävät niin paljon nolaavansa itsensä."
(työnantaja)

"Että kauan aikaa kun monikaan ollut missään sellaisessa jutussa missä pitää mennä kokeeseen tai näyttää jotain taitoja tai muuta, että se tuntuu olevan tosi kova paikka, että mä joudun kokeeseen, että selviänkö minä siitä. Kun on oppinut elämään, vaikka osaa oman työnsä kuinka hyvin, niin sitten se, se nousi niin kuin peikoksi. Ensimmäisessä tentissä tai siellä osakokeessa kun sitä käytiin läpitte, niin ne oli ihan peloissaan, että miten tässä käy. Että siellä oli niin kun tää tämmöinen, että entäs jos minä en pääsekään läpitte, niin mitä muut ajattelee."
(työnantaja)

"Sitten kun olen jo tämän ikäinen niin ajattelen että en voi enää keneltäkään apua pyytää, kun ajattelen että minun pitää osata jo itse ja menen vaikka läpi harmaan kiven, niin tämän kanssa on ollut hankalaa, mutta olen oppinut sen tässä samalla."
(työntekijä)

Työntekijöiden työkokemus ja työssä hankittu osaaminen ovat arvossaan nykyisen aikuiskoulutuksen toteutuksen perusteissa. Tutkintoa suoritettaessa otetaan huomioon työssä tai muuten hankittu osaaminen ja kannustetaan työntekijöitä suorittamaan suoraan näyttöjä vahvoista ja tutuista asioista. Tällä pyritään vahvistamaan uskoa jo olemassa olevaan ammattitaitoon.

Osalla Noste-koulutetuista oli ongelmia oman osaamisensa tunnistamisessa. Näyttöjä ei haluttu tehdä suoraan ilman opiskelua, vaikka tällainen mahdollisuus pitkän työuran omaaville tarjottiin. Ongelmaksi muodostui tällöin se, että työntekijät kävivät opetuksessa ja luennoilla kuuntelemassa jo osaamaansa asiaa. Tämä aiheutti helposti turhautumista. Työntekijöitä tulisi rohkaista oman osaamisen osoittamiseen niistä asioista, jotka he jo hallitsevat. Tarkoituksena on opettaa kaikille jotain uutta eikä istuttaa ihmisiä päiväkausia kuuntelemassa ennestään tuttua asiaa. Oman osaamisen näkyväksi tekeminen toimii myös palautteena, jota voi käyttää hyväksi kehityskeskusteluissa. Näkyväksi tehty osaaminen myös vahvistaa ammattitaitoa.

Mistä motivaatio?

Koulutukseen lähteminen vaati monien osalta motivointia ja rohkaisua. Lähiesimiehen merkitys koulutukseen tukijana on varsinkin vähän koulutetuille tärkeä.

"Kyl se on se lähteminen näköjään. Se on ihan sama, onko kurssia. Ois niin kiva jäähä kottiin. Sitten, kun lähtee ja kun sinne männöö, niin ihan siis kiittää ihteensä, miten hyvä oli, kun läksin kuitenkin."
(työntekijä)

"...mutta sitten se tahtotila saada itsensä liikkeelle ja ryhtyä opiskelijaksi, se kynns on erittäin kova, monella."
(työnantaja)

Vähän koulutettujen opiskelumotivaatio on alussa usein välineellistä, kun oppiminen ei vielä sisäisesti palkitse vaan tuntuu työläältä. Opinnot aloitetaan usein luvattujen palkkioiden tai paranevan aseman innostamana. Siksi aineellisia palkintoja tarvitaan varsinkin aluksi. Vähitellen oppiminen alkaa tuntua aina mukavammalta.

"Ja on se sikäli hyvä että tämä ei tee omaan rahapussiin minkäänlaista lovea, firma maksaa koulutuksen ja saamme koulutusajalta palkan. Ei tarvitse kuin lähteä tänne mukaan istumaan. Tiedän kollegoja jotka ovat iltaisin suorittaneet tämän saman tutkinnon. Kun saamme tämän suoritettua työnantaja maksaa pienen palkkion."
(työntekijä)

Koulutuspäätöstä on monien työntekijöiden kohdalla tukenut se, että vähintään osa koulutuksesta on tapahtunut palkallisena. Tällöin työntekijän ei ole tarvinnut luopua etuuksistaan osallistuakseen koulutukseen. Työnantajat voivat myös käyttää porkkanaa saadakseen työntekijät kiinnostumaan tutkinnon suorittamisesta. Tällaisia kannusteita ovat esimerkiksi palkankorotus tutkinnon valmistuttua, työtehtä-

vien ajantasaistaminen tai työpaikan vakinaistaminen. Monet työnantajat ovat myös palkinneet valmistuneita työntekijöitä stipendeillä ja/tai muilla huomionosoituksilla.

"Sitten mietittiin sitä, että ehkä se olisi sitten kuitenkin mikä motivoisi niitä mieltijöitäkin lähtemään siihen, ettei tarvitse miettiä, että sinä aikana menettää palkassaan jotakin etuuksia. Meillä oli ainut sellainen, että jos lähtee harjoittelemaan meidän oman organisaation ulkopuolelle, niin sitten se on palkaton, mutta kaikki muu oli palkallista."
(työnantaja)

"...meillä tuolla graafisella puolella palkkauudistus on menossa nyt, se voi olla, että se ajaa. [--] siellä puhutaan yhä enemmän pätevydestä ja pätevyys määrittelee sitten, että mihinkä luokkaan sä kuulut."
(työnantaja)

Valitettavasti joissakin tapauksissa suurin ongelma voi olla työnjohdon vakuuttaminen koulutuksen eduista ja koulutuksen merkityksen sisäistäminen kaikilla organisaation hierarkiatasoilla. Useat Noste-ohjelman puitteissa haastatellut työnantajat ovat huomanneet työntekijöiden haluavan kouluttautua ja koulutusta on myös pyydetty työnantajalta. Innokkuutta on useimmissa tapauksissa ilmaantunut heti, kun koulutukseen on hakeuduttu ja alkujännityksestä on selvitty.

"Meillä oli haaveena, että jos me saatas innostumaan 12 että saatas se yks ryhmä pystyyn, niin oltais hirveen onnellisia. No niitä halukkaita tuli niin paljon, että meidän piti perustaa kaks ryhmää."
(työnantaja)

Tuen tarve

Monet Noste-opiskelijat tarvitsivat erityistä tukea koulutuksen alkamisen jälkeenkin. Opiskelu työn ohella on raskasta ja saattaa vaatia jatkuvaa

motivoimista. Usein opiskelijat kuitenkin innostuivat opiskelusta alkuun päästyään ja tällöin loppu sujui ongelmitta.

"Kun päivän oot sieltä kotoa poikkeen ja kun haet lapset sieltä hoidosta ja teet ruuat, niin ei raaski enää irrottautua lasten valvellaoloaikana, että mä rupeen tekeen omia koulutehtäviäni."
(*työntekijä*)

"Se on tässä, sanotaan, että tässä tuo into kasvaa tässä."
(*työntekijä*)

Pelkästään Noste-opiskelijoista muodostettu opiskelijaryhmä antaa arvokasta vertaistukea ryhmän jäsenille. Useissa tapauksissa koettiin hyväksi malliksi se, että samassa tilanteessa olevat muodostivat oman ryhmänsä, eikä heitä sekoitettu muihin opiskelijoihin. Myös työkavereiden kannustavat kokemukset saivat monet kiinnostumaan opiskeluista. Toisaalta joukossa kielteisyyttä korostuu. Jos ryhmän mielipide onkin koulutuskielteinen, tai ajatellaan, ettei koulutukseen lähtevä hallitsekaan työtehtäviään, ei ihmisiä ole helppo saada lähtemään mukaan koulutukseen.

"Nythän me ollaan käyty ihan yhdessä tätä ja kannustettu toinen toisiamme".
(*työntekijä*)

"Kun sai toisen kaverin mukaan, niin kyllähän se jo vähän helpotti, että kimpakyytinä pääsee käymään."
(*työntekijä*)

Työkaveri rohkaisijana

Koulutukseen rohkaisee erityisesti työkavereiden, luottamusmiehen tai tuttavien kannustus ja positiiviset kokemukset. Noste-ohjelman aikana SAK kurssitti niin sanottuja pätevyysluotsseja. Pätevyysluotsit olivat

pääasiassa omilla työpaikoillaan toimivia koulutusasioiden yhteyshenkilöitä ja usein myös vertaisohjaajia, jotka kertoivat koulutusmahdollisuuksista työntekijöille ja työnantajille sekä toimivat linkkinä koulutuksen järjestäjiin päin. Pätevyysluotsit toimivat lähes poikkeuksetta oman työnsä ohessa, usein työajan ulkopuolella ja ilman erillistä korvausta. Parhaissa tapauksissa luottamusmies tai pätevyysluotsi on ollut mukana koulutukseen innostamisen ohella koulutuksen suunnittelussa, järjestelyissä ja jopa toteutuksessa.

"Että se [luotsi tai vastaava] niinkun osais sitä [koulutusasiasia] rummuttaa, ja sitten mä aattelin, että se ei ois niinkun yksin koulun asia, että se koulutus lähtis. Siinä tarteis mun mielestä olla työnantaja ja sitten koulu ja sitte tää henkilökunta ja vaikka henkilökunnan edustaja, niin ne tarteis olla kaikki niinkun yhdessä."
(*työnantaja*)

Pätevyysluotsien omien kokemusten mukaan viesti koulutuksesta otetaan paremmin vastaan, kun se tulee vertaiselta, eikä ylemmää koulutuksenjärjestäjältä tai työnantajalta.

"Mun mielestä kaikista suurin etu on se, että tuntee sen työporukkinsa ja on jo ennestään tuttu niitten kanssa. Niin silloin kun menee markkinoimaan sitä koulutusta, niin siinä ei o omillaan tavalla oma lehmä ojassa, että mä hakisin ittelleni siitä jotakin hyötyä, vaan että mä ihan onnellisesti ajattelen sen ihmisen omaa parasta. Jos oppilaitos mainostaa omaa koulutustaan, niin nehän vaan kattoo, että jaaha, yrittävät vaan ittellensä hamstrata lisää oppilaita ja saada sitä kautta lisää rahoja."
(*pätevyysluotsi*)

Liian vanha oppimaan?

Ikäkysymys nousi esille useasti, kun kyse oli jo eläkeikästä lähestyvien koulutuksesta. Monet yli 50-vuotiaat eivät edes hakeutuneet koulutukseen, sillä he kokivat eläkkeelle lähtemisen olevan jo aivan

oven takana. Toisaalta joissain yrityksissä jopa yli 60-vuotiaat suorastaan tungeksivat mukaan koulutukseen kehittääkseen itseään ja tuodakseen vaihtelua työpäiviinsä. Ja tottahan on, että ”tällä viidenkymppin väellä on työikää jäljellä vielä viisitoista vuotta”. Monia vanhempia kouluttautujia jarrutti käsitys siitä, että ”vanha koira ei opi uusia temppuja”, mutta Noste-ohjelman parissa tämä on osoitettu vääräksi kerta toisensa jälkeen.

”Tulee hyvä mieli kun huomaa, että oppii ja olen täällä jaksanut työpäivän jälkeen vielä käydä. Tämä on ainakin antanut ihmisille sellaisen kipinän kun huomaa että vielä pystyy oppimaan jotain. Jossain lehdessä oli että 83-vuotias vanha mummo lähti tällaiselle kurssille ja hankki koneet kotiin ja nyt on oikea ekspertti. Ajattelin liimata sen jutun jääkaapin oveen kannustukseksi itselleni, siinä on sitten tavoitetta.”
(työntekijä)

Tietotekniikkataitojen puute

Monelta opiskelijalta puuttuivat riittävät ATK-taidot opintojen suorittamiseksi. Siihen kiinnitettiin erityistä huomiota Noste-koulutuksissa. Lähes 40 prosenttia Nosteessa koulutetuista opiskeli tietokoneajokortin. ATK-taitojen puute on ollut hidasteena ja jopa esteenä pyrittäessä kohti tutkintotodistusta. Tietotekniikkataitojen oppiminen on monelle tärkeä askel ja se mahdollistaa myös myöhemmän itsensä kehittämisen sekä omatoimisen opiskelun.

”Tietokone on monille ollut se peikko.”
(työnantaja)

”Kyllä tänä päivänä tietotekniikkaa tarvitaan ihan joka paikassa.”
(työntekijä)

Koettua työsuhdeturvaa

Työmarkkinoille tulijat ovat yhä korkeammin koulutettuja ja kilpailevat kokeneempien, mutta ilman muodollista tutkintotodistusta olevien aikuisten kanssa samoista työpaikoista. Tutkinnon merkitys on haastatteluissa mainittu usein työsuhdeturvana nykyisillä työmarkkinoilla.

”Se mikä ollaan selvästi huomattu kyllä, että nyt kun nää työpaikat saattaa hyvinkin nopeasti huveta, niin tällaisen tutkinnon suorittamisen arvo on sitä myöten kyllä selvästi noussu myös vanhemmissa ikäryhmissä.”
(työnantaja)

”Kyllä tämän koulutuksen avulla pyritään sitä epävarmuutta poistamaan. Jos jotain tulee niin on sitten ainakin osoittaa että on ollut tällaisessa koulutuksessa. On edes jotain pohjaa.”
(työntekijä)

”Toisekseen sitten kun seuraa tuota nykypäivän Suomeekin, niin tehtailta miten paljon irtisanottuja, että pysyvyyttä kai silläkin hakee. Toisaalta jos sattus silleen että omat hommat loppus jostain syystä, niin helpompi lähtee hakemaan uutta työtä, kun on ammattitutkinto taskussa.”
(työntekijä)

Tosiasiia on, että vähän koulutetut kärsivät eniten matalasuhdanteissa, heidät irtisanotaan ensimmäisinä ja he toipuvat ja työllistyvät uudestaan hitaammin kuin koulutetut henkilöt.

Lopussa kiitos seisoo

Noste-opiskelijat olivat yleensä alkuun päästyään innokkaita opiskelijoita. He saivat oman pätevoitymisen lisäksi työkaluja työhönsä sekä hyvinvointia ja arjessa jaksamista. Vaikka usein pelätään koulutuksen johtavan työpaikan vaihtoon, se saattaa vaikuttaa

myös päinvastoin työntekijöitä sitouttaen. Työtyytyväisyys kasvaa, kun työntekijällä on mahdollisuus päästä mukaan työnkiertoon. Usein kouluttautuneiden palkkausta myös tarkistetaan ylöspäin. Lisäksi pelkkä kouluttautuminen saattaa lisätä työn mielekkyyttä ja tuoda siihen uutta näkökulmaa. Jos työntekijällä on mahdollisuus urakehitykseen omalla työpaikallaan, koulutusta voidaan pitää hyvin sitovana.

"Kyllä mä näkisin sitä, että se on myöskin antanu ihmisille motivaatiota olla meillä töissä."
(*työnantaja*)

"On sillä vaikutusta, motivoi tiedon hankkimiseen ja luottaa itseensä enemmän. Aina huomaa päivässä uusia asioita että tämäkin me käytiin läpi ja tämän minä nyt osaan."
(*työntekijä*)

Koulutuksen hankkimista pidetään merkinä työntekijän aktiivisuudesta ja kehittymishalusta alalla. Tästä syystä koulutukseen lähteneet saavat usein arvostusta työnantajalta.

"Minusta kaikkein mukavinta oli nähdä se innostus ja uusien asioiden kokeilu kun oli oppinut uusia asioita ja uutta toimintatapaa, että miten nyt tehdään. Selvästi heillä [Noste-koulutuksen käyneillä] on sanoisko tällainen valmius paremmin tulla näihin tämmöisiin koulutusjuttuihin mukaan, kun he on tän käynyt. Ja se oli tietysti se meidän yksi iso toivekin silloin."
(*työnantaja*)

Opiskelu kokopäiväisen työn ohessa on työntekijälle raskasta. Parhaassa tapauksessa se kuitenkin avaa heidän silmänsä nauttimaan uudella tavalla vanhasta ammatistaan. Kouluttautuminen on aina työntekijästä itsestään kiinni. Tietoa ei saa pakottamalla jäämään mieleen, vaan halun on lähdeittävä yksilöstä itsestään.



Käytännön järjestelyihin ja oppilaitosyhteistyöhön liittyvät haasteet

Koulutuksen ja työn maailmat lähemmäksi toisiaan

Jotkut työnantajat kokivat, että koulumaailma on liian kaukana alan todellisuudesta. He myönsivät, että oppilaitokset yrittävät kovasti lähentyä yritysmaailmaa, mutta monien mielestä etäisyys näiden välillä on silti jopa leventynyt. Erityisesti tekniikan aloilla koettiin, että oppilaitokset eivät pysy teollisuuden nopeassa kehityksessä mukana. Monet yrittäjät peräänkuuluttivat käytännön taitojen opettamista oppilaitoksissa. Heidän näkemyksensä mukaan teorian tieto ei auta riittävän pitkälle, jos puuttuu perusymmärrys siitä, miten työtä oikeasti tehdään. Opiskelu olisi parasta järjestää ainakin osittain työpaikalla.

"No tietenkin se, että vielä lähemmäs pitäis tulla. Koulun pitäis tulla tehtäisiin. Että eihän se koulu voi ymmärtää sitä ellei se ole täällä läsnä paikan päällä."
(työnantaja)

Työnantajat toivoivat, että he saisivat itse osallistua koulutusohjelmien sisältöjen suunnitteluun. He uskoivat myös sen auttavan, jos oppilaitokset käyttäisivät enemmän yritysten edustajia asiantuntijoina

koulutuksissa. He pystyisivät tuomaan yritysnäkökulmaa koulutusohjelmiin ja kertomaan, mitä alalla on parhaillaan tapahtumassa. Monet oppilaitokset tekevät jo paljon yhteistyötä yritysten kanssa opetussisältöjä suunnitellessaan ja oppilaitosten edustajat pyrkivät työpaikkakäyntien yhteydessä poimimaan signaaleja työelämän muutoksista koulutussuunnittelun pohjaksi.

"Sanotaan näin, että näitä kehittämishankkeita, mitä julkisella rahoituksella tehdään niin siinäkin saattais olla hyvä, jos siinä suunnitteluvaiheessa sitä työelämää olis aktiivisemmin mukana."
(työnantaja)

"Niin lähdetään ehkä liikaa oppilaitoslähtöisesti liikkeelle. Saattaa olla, että se on vähän sellasta näennäistä vielä, että työelämä saattaa olla mukana joissain ohjausryhmissä mutta se konkreettinen yhteistoiminta."
(työnantaja)

"Siellä täytyy käydä työpaikalla myöskin, ja säännöllisesti kysellä työpaikan tarpeita, että minkälaisia osaamistarpeita olis tulevaisuudessa ja aistia sit sieltä niitä heikkoja signaaleja että mihin päin meidän pitäis kehittää niitä omia koulutuksia täällä."
(kouluttaja)

Toisaalta haastatteluissa on tullut esiin, että kiire yrityksessä ja henkilöstön koulutuksesta vastaavan henkilön puute on usein johtanut siihen, että koulutussisältöjen suunnitteluun ja ennen kaikkea toteutukseen ei ole voitu osallistua toivotussa laajuudessa. Kouluttajat jalkautuvat usein suoraan yritykseen, jossa yrityksen kehittämisstrategiaa vastaavat koulutustarpeet kartoitetaan. Henkilöstön koulutus suunnitellaan sitten tämän kartoituksen sekä työnantajan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Noste-ohjelman aikana työssä oppimista ja omalla työpaikalla tapahtuvaa opiskelua sisällytettiin runsaasti koulutuksiin.

"Mun mielestä tää on ihan kullannarvoinen kontakti meille. Niin hirveen helposti me umpioidutaan ajattelemaan omista näkökulmistamme ja tuottamaan tavallaan vaan sitä palveluakin tuotantolähtöisesti, ja varsinkin jos opettajat ei liiku tuolla kentällä senkään vertaa, niin se kyllä kapeutuu se näkökulma."
(kouluttaja)

Noste-ohjelmaan liittyvän seurantatutkimuksen mukaan oppilaitokset kokivat pätevyysluotsien tuoneen oppilaitoksiin lisää työelämänäkökulmaa. He loivat myös luontevan kontaktin oppilaitosten ja työpaikkojen välille sekä toimivat vertaistukena opiskeleville työntekijöille. Pätevyysluotsien kautta välittyi tietoa työntekijöiden koulutustarpeista.

Yhteistyö syntyy henkilökohtaisilla tapaamisilla

Yhteistyön aloittaminen ja ylläpito vaatii molempien osapuolten aktiivista otetta ja yhteydenpitoa. Ajatus siitä, kenen pitäisi olla aktiivisempi osapuoli, vaihteli paljon. Toiset yritykset olivat vahvasti sitä

mieltä, että koulutustarpeen on tultava yrityksen sisältä. Vasta tarpeen tunnistettuaan yritys on valmis koulutuksiin ja yrittäjä voi alkaa selvittää, olisiko koulutukseen tarjolla rahoitusta ja mahdollisuuksia siihen. Toiset yritykset puolestaan tunnustivat, että koulutukseen ei todennäköisesti olisi tullut lähdettyä mukaan, ellei Noste-mahdollisuutta olisi aktiivisesti tarjottu oppilaitoksen taholta. Työnantajilla ei usein ole aikaa perehtyä koulutustarjontaan. Tällöin heitä auttaa paljon, jos oppilaitosten edustaja tulee paikan päälle esittelemään alueella tarjolla olevia osaamisen kehittämismahdollisuuksia. Henkilökohtainen yhteydenotto käynnistää oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyön varmimmin tai ainakin herättää työnantajan edustajan ajattelemaan koulutuksen mahdollisuutta.

"Kyllä tää jalkautuminen yrityksiin on ehdottomasti parempi tapa, että ei me varmaan aktivoiduta kuin tällaisilla henkilökohtaisilla tapaamisilla ja käynneillä ja asian selvittämisellä."
(työnantaja)

Useilla työpaikoilla onkin järjestetty työajalla tai välittömästi työajan jälkeen infortilaisuuksia tai ohjauksiltoja. Eräs työnantaja kertoi opiskelua koskeneiden iltapalaverien ja tiedotustilaisuuksien olleen työntekijöille palkallisia, jotta mahdollisimman moni saatiin paikalle kuulemaan oppilaitoksen edustajan kertomaa koulutuksesta. Usein tiedotustilaisuutta on seurannut työntekijöille tarjottu mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun oppilaitoksen edustajan kanssa.

Koulutuksen edustajat ja työnantajat näkevät luottamuksellisen yhteistyön välttämättömänä koulutuksen onnistumiseksi:

"Kyllähän se lähtee vahvasti siitä, että siellä on työnantaja mukana, että eihän tuollainen opiskeluun innostaminen ja tutkinnon suorittaminen omasta ammatistaankin esimerkiksi, niin eihän se mitään helppoa ole tehdä, jos ei siellä ole siellä oikeesti sitä koko taustaa siellä takana, että se on tällainen yhteinen tavoite."
(kouluttaja)

"Nämä kohtaamiset on niinku hirveen tärkeitä ja tämä verkoston ylläpitäminen"
(työnantaja)

"Kyllähän jos puhutaan meidän työntekijäporukan kouluttamisesta, niin kyllä heillä on pitkäaikainen hyvä ammattitaito, monen vuoden takaa nää suhteet ollu voimassa. Onhan siellä tietysti uusia opettajia, mihin on tutustuttu, millä on turvattu tää jatkuvuus."
(työnantaja)

Koulutusta suunnitellessa on huomioitava, että sen on vastattava yrityksen strategisia kehittämistavoitteita; muuten siitä saatu hyöty jää irralliseksi. Tästä syystä monet työnantajat kokivat, että kysynnän koulutuksille olisi lähdettävä työnantajan puolelta. Jos yritys ei kuitenkaan itse visioi tulevaisuuttaan, kartoita osaamisen kehittämistarpeitaan tai edistä työntekijöidensä kouluttamista, aloitteen on tullava työntekijöiden, oppilaitoksen tai koulutuksen rahoittajan suunnalta. Mitä enemmän eri osapuolet yhdessä osallistuvat toteutusten suunnitteluun, sitä enemmän hyötyä koulutuksista voi saada.

Useimmat työnantajat totesivat yhteistyön olleen pääosin joustavaa ja oppilaitoksen ymmärtäneen työnantajan vaatimukset aikataulujen laatimisesta ja opiskelun sisällöstä.

"Tää on haaste oppilaitokselle siinä mielessä, että meillä on töitten pyörittävä koko ajan, ja se edellyttää sitä, että nää koulutuspäivät rakennetaan yhteistyössä meidän kanssa ja he ymmärtävät tän meidän työtehtävän luonteen."
(työnantaja)

Välimatkat

Noste-koulutuksessa välimatkat saattoivat muodostua ongelmaksi erityisesti maaseudulla ja pienemmissä kaupungeissa asuville ja työskenteleville. Koulutukset järjestettiin yleensä isojen kaupunkien koulutuskeskuksissa, joihin työntekijöiden oli omal-

la ajallaan matkustettava. Tämä lisäsi koulutuksen raskautta, kun kokopäivätyön ja oppituntien lisäksi aikaa kului paljon myös matkustamiseen. Lyhyiden välimatkojen nähdään motivoivan työntekijöitä eniten lähtemään koulutukseen. Se myös vähentää kustannuksia.

"Mutta sitten se lähteminen, toiselle paikkakunnalle lähteminen on vaikeata."
(työnantaja)

Toisaalta positiivisia kokemuksia Noste-ohjelman aikana saatiin, kun kouluttajat jalkautuivat kaupungeista ja taajamista pienille paikkakunnille. Koulutukseen motivoituminen ja osallistumis päätöksen tekeminen helpottuvat, kun koulutukset tuodaan mahdollisimman lähelle työntekijöitä.

Ajoitus ja työajan käyttö

Koulutuksen ajoituksen suunnittelussa yhteistyö on ollut yleistä työnantajan ja oppilaitoksen kesken. Työnantaja katsoo melko yleisesti, että työhön liittyvät, ainakin lakisääteiset koulutukset, voidaan käydä työajalla työnantajan kustannuksella, mutta omaehtoiset koulutukset tulee käydä omakustanteisesti. Noste-koulutuksissa käytännöt vaihtelivatkin paljon siinä, järjestettiinkö oppitunteja palkallisella työajalla vai työntekijän vapaa-ajalla. Usein ero työpaikan henkilöstökoulutuksen ja omaehtoisen koulutuksen välillä on kuitenkin veteen piirretty viiva ja niinpä tutkintoon sisältyviä lähiopetusjaksoja on monesti voitu sijoittaa työajalle tai palkalliselle ajalle. Tämä on luonnollisesti motivoinut työntekijöitä opiskeluun. Perusteluna työajalla tapahtuvalle koulutukselle on esitetty, että tämä järjestelmä velvoittaa työntekijät ottamaan osaa opintoihin. Tämä toimii siis erityisesti tilanteissa, joissa halutaan kouluttaa koko työvoimaa tai isoja ryhmiä. Jos koulutus alkoi iltapäivästä, saattoi osa ajasta olla palkallista ja osa vapaa-aikaa.

Kolmikanta tuloksellista

Työntekijöitä edustavilla pätevyysluotseilla ja luottamusmiehillä on merkittävä avainhenkilön rooli sekä henkilöstön että työnantajan motivoinnissa. Pätevyysluotsien ja luottamusmiesten verkostojen kautta oppilaitokset pääsivät paremmin yrityksiin kertomaan koulutusvaihtoehtoista.

"Sitten luottamusmiehet on hyviä siteitä, että jos luottamusmiehen saa ensin tän asian ymmärtää ja kiinnostuksen sitä kautta, niin hän markkinoi kyllä siellä talon sisällä sitä asiaa aika hyvin."
(*työnantaja*)

Henkilöstön koulutus saadaan toimimaan parhaiten, kun asiaa valmistellaan avoimesti ja suunnitteluvaiheessa kuullaan myös työntekijöiden toiveita ja näkemyksiä. Ylhäältä annettuna koulutusta ei aina koeta työntekijöiden keskuudessa tarpeelliseksi eikä siihen olla siksi valmiita sitoutumaan.

Noste-ohjelman aikana parhaimmat ja usein myös opiskelijamäärässä mitattuna tuloksellisimmat koulutukset ovat syntyneet koulutuksenjärjestäjien, työnantajien, työntekijöiden ja pätevyysluotsien tiiviillä yhteistyöllä. Suorat ja luontevat kontaktit työpaikoille, työntekijöihin ja ammattiyhdistystoimijoihin pitivät oppilaitokset niiden omien kokemusten mukaan aikaisempaa paremmin kiinni todellisissa työelämän koulutustarpeissa.

*Työsuhteturvan
paraneminen*

*Ammatti-
nimikkeen
uusiminen*

*Työsuhteen
vakinaistaminen*

*Kannustus
ja rohkaisu koko
koulutusprosessin
ajan*

*Tutkinto-
todistuksen
arvon
painottaminen*

*Palkankorotus
tai nosto
korkeampaan
palkkaluokkaan*

Hyviä kannusteita työntekijöiden motivoimiseen

*Stipendi
tutkinnon
suorittamisesta*

*Työnkuvan
ajantasaais-
taminen*

*Ajantasaisen
aikuiskoulutustiedon
hankkiminen
työntekijöiden
ulottuville*

*Koulutuksen
mahdollistaminen
palkallista työaikaa
käyttäen*

*Matkakulujen
maksaminen
koulutuksen
sijaitessa
kaukana*

*Laajan
tukiverkoston
rakentaminen
opiskelijan
avuksi*



Lupaavia käytäntöjä koulutuksen järjestämisestä

Tähän mennessä on selvitetty miten työnantajat hyötyvät vähän koulutettujen työntekijöidensä koulutuksesta, sekä minkälaisia ongelmia koulutuksen esteenä saattaa olla. Nyt siirrytään käsittelemään sitä, millaisilla järjestelyillä koulutus parhaiten onnistuu. Seuraavassa kuvataan työnantajahaastatteluissa esiin tulleita hyviä käytäntöjä.

Prologi -suhteen rakentaminen

Ennen kuin koulutus voidaan aloittaa, on yrityksen ja oppilaitoksen luotava välilleen luottamuksellinen yhteistyösuhde. Nykyisin yhä useammin tämä aloite lähtee oppilaitoksesta, joka lähestyy yritystä tarjoamalla tälle osaamisen kehittämisspalveluja tai jotain erityistä koulutuspakettia. Yhtä hyvin yritys voi toimia liikkeellepanevana voimana ottaen yhteyttä oppilaitokseen kysellen tältä heille sopivia koulutusvaihtoehtoja.

Suorat henkilökohtaiset kontaktit ovat monesta syystä paras tapa päästä koulutusasioissa liikkeelle. Koulutustarjontaa pohdittaessa on hyvä käyttää hyödyksi jo olemassa olevat verkostot oppilaitosten ja yritysten välillä. Näin säästyy aikaa ja rahaa, kun verkostoja ei tarvitse aina rakentaa uudestaan.

"Ja sit tunnen nää esimiehet, ett on helppo kysyä, ja helppo mennä noihin paikkoihin, että se verkosto on olemassa. Ja tuntee ihmiset, se on tosi tärkeetä tässä."
(kouluttaja)

"...mutta tää että tää yhteistyö on näin kitkatonta ja jatkuvaa vois sanoa, niin helpottaa näitä asioita. Kun [oppilaitos] kouluttaa kaiken aikaa ihmisiä, niin sieltä sitten tulee sitä informaatiota, että täällä olis tällanen ihminen, onko mahdollista laittaa työharjoitteluun. Ja me mielellään otetaan työharjoitteluun, koska se on hyvä keino testata sitä. Että kun ollaan sinne päin aktiivisia, niin he on sitten myös tännepäin. Kyllä sitä kumpaankin suuntaan sitä aktiviteettia tarvitaan."
(työnantaja)

Luottamuksellinen ja pitkäaikainen yhteistyö ovat perustana onnistuneelle koulutusyhteistyölle Noste-ohjelman aikana muun muassa Levypyörä Oy:ssä (s. 44), Turun sosiaali- ja terveystoimessa (s. 50), Metsähallituksessa (s. 47) ja Forssan aterial- ja puhtauspalveluliikelaitoksessa (s. 54).

Ensimmäinen näytös: työnantajan panostus henkilöstön motivointiin

Kun kontakti työnantajan edustajan kanssa ja sopimus etenemistavasta on saatu aikaan, on vuorossa yhteyden rakentaminen työntekijöihin. Noste-ohjelman yhteydessä on käytetty työntekijöiden innostamiseksi ja mukaan saamiseksi hakevaa toimintaa, jolla pyritään lisäämään työntekijöiden tietoa tutkinnon suorittamismahdollisuuksista ja herättämään heidän kiinnostuksensa oman osaamisensa kehittämiseen. Tämä toteutetaan useimmiten jalkautumalla oppilaitoksista yrityksiin ja jakamalla tietoa kasvotusten tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa.

"No kyllähän se olisi ihan hyvä, jos tuollainen innostunut kurssinvetäjä tai opettaja tai tällainen koordinaattori tulisi esittelemään, ja nimenomaan sitä, että miksi kannattaa lähteä. Kun välttämättä esimiehen esittämänä, että nyt kannattaisi lähteä kehittämään, niin siinä ei aina saada sitä positiivista vastaanottoa, että aina on pieni epäily, että mitähän tässä on takana, että tuleeko lisää töitä."
(työnantaja)

Yritykset ja työnantajien edustajat ovat pitäneet onnistuneina kouluttajien kanssa yhteistyössä järjestettyjä tiedotustilaisuuksia, joihin on koottu työntekijöitä. Tilaisuuksien yhteydessä on järjestetty aikaa ja mahdollisuuksia kahdenkeskiseen keskusteluun, jolloin pohdinta koulutuksen mahdollisuudesta on voitu viedä henkilökohtaiselle tasolle. Tilaisuuksien järjestämisen lisäksi tarvitaan kuitenkin muutakin panostusta. Kuten Turun sosiaali- ja terveystoimen kuvauksesta (s. 50) ilmenee, tarvitaan aikaa ja kärsivällisyyttä; aikuiset eivät tee omaa koulutustaan koskevia ratkaisuja yhtäkkiä. Asian kypsyttely vaatii aikaa, joissakin tapauksissa jopa vuosia. Työkaverien merkitys vertaisohjaajina ja innostajina saattaa olla ratkaiseva.

"Kyllä nämä esimerkiksi tällä tutkintopuolella, niin ne jotka on käyneet ja niiltä kysytään ja ne saa taas muutaman lähtemään. Atk-koulutuksessa oli sama, kun oli muutama näitä vanhoja, jotka ei ole käyttäneet, niin siellä sano muutama ihan suoraan, että katotaan nyt kun nuo käy tuolla. Ja sit ne lähti seuraavalle kurssille, sinne oli tunkua, että ei kaikki mahtuneet ja muuta. Että se tavallaan lähtee siitä, kun sen lumipallon saa sieltä pohjalta."
(työnantaja)

Tietotekniikkakoulutusta käytetään usein porttina ammatilliseen koulutukseen. Se antaa työntekijöille niin työssä kuin vapaa-ajallakin käytännöllisen työkalun ja se nähdään siksi usein hyödyllisenä koulutuksena. Kun työntekijä huomaa, että opiskeleminen onnistuuakin odotettua paremmin ja innostuu siitä, hänen on helppo jatkaa myös muihin koulutuksiin ja jopa tutkinnon suorittamiseen.

Työnantajat voivat motivoida työntekijöitään hakeutumaan koulutukseen tarjoamalla heille erilaisia porkkanoita, kuten stipendejä. Joillain aloilla myös lainsäädäntö motivoi kouluttautumaan etenkin niitä, jotka toivovat uralla etenemistä, mutta törmäävät tehtäviin liittyviin pätevyysvaatimuksiin. Hyvä tuki työntekijöiden kouluttautumista on myös joustaa työajoissa. Mitä helpommaksi kouluttautuminen työntekijöille tehdään, sitä todennäköisemmin he lähtevät siihen mukaan.

"Sitä asiaa mietittiin aika paljon, ja me annamme stipendin suoritetusta tutkinnosta siinä vaiheessa, kun Noste-koulutus on päättynyt, ja tuota, on suoritettu tutkinto, niin me maksetaan tosiaan 330 euron suuruinen palkkio taikka stipendi."
(työnantaja)

On myös osoitettu, että niin sanottujen varhaisten omaksujien ja koulutuksesta valmiiksi kiinnostuneiden koulutukseen mukaan saamisen jälkeen on helpompi motivoida myös hitaampia omaksujia ja koulutukseen epäilevästi suhtautuvia, joiden joukkoon vähän koulutetut usein lukeutuvat.

Motivoinnin kannalta merkityksellistä on jo koulutukseen osallistuneiden hyvien kokemusten jakaminen työyhteisössä.

Vaikka työnantajalla on joitakin työkaluja työntekijöiden motivoimiseksi, loppujen lopuksi halu kouluttautua on aina lähdettävä työntekijästä itsestään. Motivaatio löytyy helpoiten silloin, kun mahdollisuus opiskella osuu oikeaan aikaan henkilön elämänkaareissa. Myös koulutuksen maksuttomuus ja sen kytkeytymisen omaan työhön saattavat olla motivoivia tekijöitä.

Turun sosiaali- ja terveystoimessa (s. 50) tarvittiin myös työnantajan erilaisia motivointikeinoja koulutussuunnittelun herättämiseksi. Työn uudet laatuvaatimukset ovat melko konkreettinen ja helposti viestitettävä motivointikeino, johon tämäkin työnantaja on tukeutunut.

Ensimmäisestä viimeiseen näytökseen asti: kolmikanta

Onnistuneimmat koulutushankkeet on saatu aikaan kolmikantayhteistyössä; oppilaitos on toiminut yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustuksen kanssa. Yhteistyö on alkanut heti alkuvaiheessa ja jatkunut koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen loppuun asti. Kuten jo edellä on tuotu esiin, kun työntekijöiden edustus on mukana heti tiedottamisen ja hakevan toiminnan suunnittelussa, luottavat työntekijät kuulemaansa enemmän kuin tiedotuksen tullessa vain esimiehen kautta. Sekä Metsähallituksen (s. 47) että Ansion Sementtivalimo Oy:n (s. 56) kuvauksissa kolmikanta on ollut ratkaisevan tärkeä tekijä koulutuksen alkuun saattamisessa, työntekijöiden innostamisessa mukaan ja koulutuksen toteutuksessa.

Toinen näytös: koulutustarpeiden kartoittaminen

Lähtökohtana koulutukselle tulisi olla työyhteisön osaamisen kehittäminen. Siksi liikkeelle pitäisi lähteä työpaikan kehittämisstrategian mukaisista kehitystarpeista. Työntekijöiden osaamistarpeita suhteutetaan edellä mainittuun kehittämisvisioon. Osaamiskartoituksen onnistumisen edellytys on työnantajan, työntekijöiden ja oppilaitoksen yhteinen näkemys sen tarpeesta ja toteuttamistavasta (Ks. Levypyörä Oy s. 44).

"[Oppilaitos] teki meille keväällä koko henkilökuntaa – kaikki työntekijät ja toimihenkilöt – koskevan osaamiskartotuskyselyn ja sen perusteella haastateltiin vähän yli 100 henkeä. Haastattelun perusteella on tehty tarveanalyysi, halusta tai tarpeesta kouluttautua. Ja nyt ollaan tekemässä yhteenvedoa ja koulutus-suunnitelmaa. Ja näyttää, että siitä tulee tällöinen pitkän ajan, koska suuria joukkoja ei mitenkään pysty kerralla. Se on nyt siinä vaiheessa, että tehdään suunnitelmaa."
(työnantaja)

Osaamistarvekartoituksen onnistumista edesauttaa, jos siitä tiedotetaan hyvin etukäteen eri ryhmille. Työntekijöiden edustajan ottaminen mukaan koulutuksen suunnitteluun heti alkuvaiheissa luo luottamusta työyhteisössä. Etenkin laajoissa kartoituksissa tärkeäksi muodostuvat ajankäytön tarkka suunnittelu sekä toimivat työkalut, kuten selkeä kyselyrunko. Kartoituksen jälkeen on mahdollista reagoida nopeastikin esille tulleisiin koulutustarpeisiin.

Koulutusta suunnitellessa on huomioitava sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeet; joskin Nosteen seurantatutkimusten mukaan työnantajan ja työntekijöiden tarpeet ovat olleet samansuuntaisia. Työnantajien sitoutuminen henkilöstön koulutukseen on tärkeää kartoituksesta seuraavien jatkotoimenpiteiden varmistamiseksi.

"Se tuo lisää sillä tavalla, että se on ihan hyvä tapa sitoa henkilöstö kun se hyvin informoidaan, että jotain on tapahtumassa. Ei tule sillä tavalla vaan, että joku on jossain huoneessa keksinyt, että jotain tarvitaan, vaan ne joutuu istumaan vähän aikaa alas ja vastaamaan kysymyksiin ja sitten kun ne saa palautteen siitä hommasta, niin se on myös tällöinen sitouttamisen työkalu. Ja totta hemmetti antaa se itelle sitten varmuuden siitä, että pystytään keskittymään oikeisiin asioihin, koska se on vähän niin kuin ampuisi ilmaan. Luulo ei ole aina tiedon väärti, että mielellään selvittää ja se ei ollut kovin vaikea, se oli helppo ja valintatehtäviä vaan."
(työnantaja)

On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että osaamisen kehittäminen voi olla muutakin kuin koulutusta. Se voi olla esimerkiksi ohjattua työkiertoa, uudenlaista työn organisointia, tiimi- tai työparityöskentelyä tai muuta vastaavaa.

Kolmas näytös: Koulutuksen toteutus

Kun koulutusta ja/tai tutkinnon suorittamista tarjotaan työntekijöille, joilla on vuosien tai vuosikymmenten työkokemus takanaan, on työkokemuksen arvostuksen osoittaminen tärkeää. Kokemuksen kautta hankitun osaamisen huomioon ottaminen on aikuiskoulutuksen järjestämisen perusajatuksia. Tämä toteutetaan siten, että heti opiskelun alussa laaditaan kullekin opiskelemaan lähtijälle henkilökohtaiset suunnitelmat, joissa aiemmin hankittu osaaminen on noteerattu. Näiden vahvojen osaamisalueiden osoittamiseksi on mahdollista suorittaa näyttö suoraan ja keskittyä opiskelussa vieraisiin ja uusiin asioihin. Ansion Sementtivalimo Oy:n (s. 56) koulutuskuvauksessa käy ilmi pitkän linjan betonityöntekijöiden kokemuksen huomioon ottaminen. Aiemman osaamisen tunnustaminen auttaa kaikkia osapuolia ja vähentää turhaa työtä.

Parhaat kokemukset ovat tilanteista, joissa koulutus ja tutkinnon suorittaminen tapahtuu työpaikoilla ja toiminta sidotaan suoraan työtehtäviin. Tällöin opittu konkretisoituu suoraan työsuoritukseen. Tämä edellyttää koulutusyksiköltä ja kouluttajilta suurta joustoa, mutta sitä löytyy aikuiskoulutuksen järjestäjiltä yhä enenevässä määrin.

"Sit pyritään niin järjestämään se, että mahdollisimman pitkälle pystyis siellä omalla työpaikalla sitä työssäoppimista suorittamaan ja näitä tutkintotilaisuuksia järjestetään siellä omalla työpaikalla"
(kouluttaja).

Samalla resursointiongelmat pienenevät, sillä työntekijät ovat tällöin yrityksen tiloissa ja työt etenevät. Työelämän asiantuntemus on mahdollista ottaa reippaasti käyttöön sisältöjen painotuksissa ja kou-

lutuksen toteutuksessa. Tutkinnon suorittaneet kokeneet työntekijät, parhaassa tapauksessa niin sanotut työpaikkaohjaajat, varmistavat koulutuksen työelämävastaavuuden osallistuessaan koulutuksessa olevien ohjaukseen. Yrityksen vaikutus koulutukseen toteutuu myös työkiertojen järjestelyjen ja näyttöjen suunnittelun kautta. Näin on toimittu kaikissa myöhemmin kuvatuissa yritys esimerkeissä.

Koulutuksen työelämävastaavuutta voidaan tehostaa myös yhdistelemällä joustavasti eri tutkintojen osia.

Käytännön opetuksessa tärkeäksi asiaksi nousi muun muassa koulutuksen sijainti. Mitä kauempana koulutus järjestettiin, sitä raskaammaksi siihen osallistuminen muodostui. Tämä oli usein ongelmana erityisesti haja-asutusalueilla ja pienillä paikkakunnilla. Jotkut työnantajat tukivat tällaisessa tilanteessa työntekijöitä maksamalla heille bensarahaa ajetuista matkoista. Hyviä kokemuksia syntyi, kun kouluttajat tulivat työpaikalle järjestämään opetusta.

"Ja sitte se opetus on viel suoritettuna esimerkiksi isomman yrityksen tiloissa, eli sitä koulutusta on viety sinne yrittäjän luokse. Ett erittäinkin tyytyväisiä on oltu siitä, että ei tarvitse opiskelijaryhmän sieltä yrityksestä ajaa, vaan meiltä menee tää kouluttaja sinne paikanpäälle."
(kouluttaja)

Koulutusmaksujen rahoitusongelmat eivät Nosteen parissa nousseet suureen rooliin, sillä koulutus oli maksutonta sekä työnantajalle että työntekijälle. Maksettavaksi jäi ainoastaan 50 euron tutkintomaksu, jonka työnantaja useimmiten maksoi. Ratkaistavaksi yrityksen puolelta jäi kuitenkin se, miten paljon työaika koulutukseen käytettiin sekä se miten tutkinnon suorittaneet palkittiin.

Kolmannesta näytöksestä alkaen: Opiskelijan tukeminen

Opintojen onnistumiseksi opiskelijalle on tarjottava tukiverkosto. Menestyksekkäimmät kouluttajat ovat usein niitä, jotka ovat onnistuneet tukemaan opiskelijoita riittävästi. Kuten aiemmin on jo mainittu,

vähän koulutettujen työntekijöiden joukosta löytyy paljon oppimis- ja lukivaiveuksista kärsiviä. Heille tukitoimet ovat erityisen välttämättömiä, jotta opinnot on mahdollista suorittaa. Koko ikänsä lukemista kirjoittamishäiriöistä kärsineitä aikuisia voidaan tukea siten, että he selviävät opiskelussa, kun vaikeudet selvitetään ja niihin puututaan.

Oikea-aikaisella tuella on suuri merkitys epävarmuuden poistamisessa. Jatkuvalla ohjauksella, rohkaisulla ja kannustuksella on myös tärkeä merkitys tutkinnon suorittamisessa. Ajan, tuen ja arvostuksen antaminen ovat olennaisia tekijöitä opiskelijan tukemisessa. Kannustuksen tulisi olla pitkäkestoista ja sitkeää niin alussa, opiskelun kestäessä kuin lopussakin.

"He tarvitsevat jatkuvaa ohjaamista ja jatkuvaa reagoimista niin, että on tuntosarvet pystyssä koko ajan, että onko kaikki asiat hyvin."
(kouluttaja)

"Nimenomaan se, että se henkilökohtainen kannustaminen on ihan kerta kaikkiaan semmonen, että annat itsestäsi siinä. Että kyllä se on se tsemppaus mun mielestä se tärkein homma siinä."
(kouluttaja)

Kannustuksen antamisen katsotaan usein olevan oppilaitoksen ammattiasia. Tämän lisäksi lähiesimies on hyvä ja tehokas kannustaja ja hänen osuutensa saattaa olla hyvinkin ratkaiseva. Tämä tuli esiin muun muassa sivulla 50 olevassa Turun sosiaali- ja terveystoimen koulutuskuvauksessa. Lähiesimies voi vaikuttaa koko työyhteisöön ja valmistella lähityöyhteisöä suhtautumaan rakentavasti koulutuksessa olevaan työtoveriinsa. Työpaikkakateuden välttämiseksi jotkut Noste-opiskelijat pitivät tutkinnon suorittamisen omana tietonaan. Tällainen tilanne on tappioksi sekä opiskelijalle itselleen että työyhteisölle, joka voisi hyötyä uudesta päivitetyistä tiedoista.

Myös vertaistuellla ja tukiverkostolla on tärkeä asema oppimisessa. Samassa tilanteessa olevien työkavereiden kanssa keskustelemisella on usein suuri kannustava merkitys. Jo opintonsa suorittaneiden

kuuleminen saattaa helpottaa silloin, kun kaikki tuntuu raskaalta. Positiiviset oppimiskokemukset ja luottamus omaan oppimiskykyyn luovat pohjan elinikäiselle oppimiselle ja kehittävät myönteistä minäkuvaa. Työnantajat ovat panneet tyytyväisinä merkille oppimaan oppimistaitojen kehittymisen, koska sille voi rakentaa luottavaisesti työelämän muutosten edellyttämää jatkuvaa oppimista.

Neljäs näytös: valmistuminen

Monet työnantajat huomioivat työntekijänsä valmistumisen jollain tavalla. Tavallisimpia palkintoja olivat stipendit ja muut palkkiosummat, jotka maksettiin tutkinnon valmistuttua. Toiset puolestaan korjasivat palkkaa ylöspäin valmistumisen jälkeen tai tarjosivat kiinnostavampia ja vaativampia työtehtäviä. Joissain yrityksissä oli vireillä palkkaluokkien uudistus, jolloin opiskelijat motivoituivat hankkimaan pätevyyden päästäkseen korkeampaan palkkaluokkaan. Kertaluontoinen stipendi ei monenkään yrityksen taloutta kaada ja on silti tuntuva kannustus. Pysyvä palkankorotus saavutetusta tutkinnosta on puolestaan pidempivaikutteinen palkkio kummankin osapuolen kannalta.

Monet yritykset maksoivat 50 euron suuruisen tutkintomaksun työntekijän puolesta. Jotkut työnantajat antoivat käyttää opiskeluun paljon palkallista työaika ja kokivat siksi, ettei erillistä palkintoa enää tarvittu – olihan opiskelu jo itsessään ollut yhtä lailla palkallista kuin työntekokin.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet erityisesti vähän koulutetun työvoiman olevan helpoiten motivoitavissa juuri välillisesti erilaisten palkkioiden kautta. Kuitenkin yrityksen sisällä saattaa olla monia esim. arvostus- ja luottamusasioita, jotka eivät näy ulospäin. Siksi yhtä parasta palkitsemiskäytäntöä ei varmasti ole, vaan palkkiot on pohdittava kullekin yritykselle itselleen parhaiten sopivaksi niin, että työntekijän vaivannäkö kompensoituu sopivassa määrin ja että hän kokee tarkoitetun palkitsemisen oikeasti itseään palkitsevana. Tärkeää on osata antaa myös kannustavaa sanallista palautetta sekä myönteistä huomiota aineellisten palkintojen ohessa.

Pienet yritykset tarvitsevat räätälöityjä ratkaisuja

Pienten yritysten ja yrittäjien koulutustarpeet asettavat erityisiä haasteita koulutuksen järjestäjille. Pienyrittäjillä ei aina ole mahdollisuutta lähteä yrityksestä opiskelemaan, kun työ esimerkiksi omassa liikkeessä on sitovaa. Koulutukseen pääseminen etenkin päivä-aikaan, mutta usein myös iltaisin, on pienyrittäjille vaikeaa. Tällöin Nosteen koulutuksissa opetus on usein tuotu yritykseen ja tutkinto on räätälöity täysin kyseiselle yrittäjälle sopivaksi.

Pienyrittäjien koulutustarpeiden selvittäminen ja koulutuksen järjestäminen edellyttää kouluttajilta yrittäjien toimintaympäristön ja -mahdollisuuksien huomioinnin ottamista. Pienyrittäjien koulutustarpeet saattavat erota suurestikin isojen yritysten tai työnteekijöiden tarpeista ja mahdollisuuksista. Pienyrittäjän työ ja sen vaatima osaaminen on usein hyvin monialaista. Heillä on valtavasti osaamista, jonka tunnistaminen ja tunnustaminen tutkinnon osiksi voisi olla toimivin tapa lähteä liikkeelle kouluttautumaan lisää.

Lähiopetusta voidaan järjestää työpaikoilla tai vaihtoehtoisia koulutuspäiviä pitämällä. Sesonkiluonteisella alalla koulutus on parasta järjestää silloin, kun sesonki ei ole käynnissä. Tällöin opiskelijoilla on aikaa paneutua koulutukseen eikä heidän tarvitse murehtia töitä. Järjestely edellyttää, että kouluttaja joustaa ja rytmittää koulutukset yksilöllisesti.

"Kyllä siinä se alan tuntemus pitää olla ja porukan pitää olla kohtuulailla tuttu sillä lailla, että kauheestihan se vaatii töitä jos sitä lähtee, että pitää lähtee puhelinluettelo kourassa soittelee. Tällaisessa asiassa yrittäjälle tai työssäolevalle aikuiselle ihmiselle, niin ei se helppo ole soittaa [--] Ja ajankohtahan siinä on, että ei kannata yrittääkään keväällä, kesällä taikka syksyllä, että sitten talvella kun hommat rauhoittuu, niin silloin."
(kouluttaja)

Koulutus voidaan käytännössä toteuttaa esimerkiksi niin, että kouluttaja ja opiskelija tapaavat opiskelijalle sopivaan aikaan, kuten yrityksen sulkemisajan jälkeen. Kouluttaja saattaa mennä työpaikalle ja ohjata yrittäjää

siellä. Tämän lisäksi opiskelijalle annetaan itsenäisiä tehtäviä, jotka on sidottu yritystoimintaan ja sen kehittämiseen. Opetus viedään konkreettisesti yrittäjän työn yhteyteen heidän yksilölliset tarpeet ja aikataulunsa huomioiden. Joissain tapauksissa kouluttaja on jopa käynyt yrittäjän kotona antamassa opetusta, kun muuta järjestelyä ei ole saatu kätevästi onnistumaan.

"Aluksi kehittelin erilaisia pieniä ohjelmia, joita olin huomannut tarvitsevani yrityksen pyörittämisessä. Nyt tässä on vähitellen tullut tehtyä monenlaisia hyviä ohjelmia ja sovelluksia, jotka kaikki ovat kullannarvoisia yritystoiminnan kannalta. Voin sanoa, että yhteenkään tehtävään käytetty aika ei ole mennyt hukkaan."
(yrittäjä)

Puhelin ja sähköposti toimivat usein päätoimisena kommunikaation välineenä, myös muita internettyökaluja on mahdollista käyttää opiskelun tukemiseen. Pienyrittäjille suunnatussa räätälöidyssä koulutuksessa käytetäänkin usein internetiä vahvasti koulutuksen osana sekä kommunikaatioväylänä yrittäjän ja kouluttajan välillä. Verkko-opetus ei aina kuitenkaan ratkaise yrittäjien aikapulaa. Lisäksi mahdolliset puutteelliset tietotekniikkataidot saattavat rajoittaa joidenkin verkko-opiskelua.

Moni yksin yrittävä on henkisesti lujilla ja opiskelun keskeyttäminen tulee helposti mieleen, jos oman yrityksen kassavirta vähänkään laskee, vaikka panos kannattaisikin tulevaisuudessa. Kouluttajasta ja muista opiskelijoista syntyvä kumppaniverkosto tarjoaa hyvän tuen. Se tukee pienyrityksen edustajaa silloinkin, kun motivaatio opiskella on vähissä ja yritystoiminta vaatii kaiken huomion.

Nosteen kautta on saatu tarvittavia resursseja, jotta kouluttajat ovat pystyneet irrottautumaan opetustyöstään oppilaitoksessa ja jalkautumaan yrityksiin. Usein pienyrittäjät ajattelevat, että koulutukset on tarkoitettu suuremmille yrityksille eikä heillä ole mahdollisuuksia siihen. Yrittäjien saattaa olla myös vaikeaa osallistua tavalliseen koulutusryhmään, eikä tämä opetus ole heille aina edes mielekästä. Yksilöllinen opetus on toimiva ja tehokas tapa pienyrittäjien koulutukseen, mutta ellei sitä tueta Nosteen kalta-

silla ohjelmilla tai avustuksilla, voi se olla liian suuri taloudellinen riski pienelle yritykselle.

Yrittäjien kiireisyyden vuoksi kouluttajan työajat joutuvat joustamaan – opetusta on järjestettävä silloin, kun se yrittäjälle sopii.

"Olen erittäin kiitollinen siitä että minulle tarjottiin näin joustavaa opiskelumuotoa. Aiemmat opintoni ovat aina kaatuneet ajan puutteeseen, mutta nyt homma on toiminut todella hyvin ja opintoni alkavat olla loppusuoralla."
(yrittäjä)



Yritysten koulutuskäytäntöjä ja arviointia: kannattiko?

Syksyllä 2009 valittiin muutama yritys ja työpaikka, joissa Noste-ohjelman vuosina koulutettiin merkittävä määrä vailla tutkintoa olevia työntekijöitä. Niissä haastateltiin työnantajan edustajia. Joissakin haastatteluissa tietoja täydennettiin kouluttajien haastattelulla. Haastateltavia pyydettiin kuvaamaan yrityksen panostusta tapahtuneeseen koulutukseen, koulutuksen alkuun saattamista, koulutusjärjestely-

jä sekä ennen kaikkea arvioimaan, miten koulutuksen tulokset näkyivät nyt tutkinnon suorittaneissa työntekijöissä ja heidän työssään. Tässä vaiheessa, kun aikaa tutkinnon suorittamisesta oli kulunut vähintään vuosi, voitiin jo esittää arvio myös siitä, kannattiko tämä panostus. Haastattelut teki Noste-ohjelman projektipäällikkö Marja Pakaste.

Levypyörä Oy pyörii korkealla teknologialla ja vankalla ammattitaidolla

Yritys: Levypyörä Oy (perustamisvuosi 1955)

Tuotteet: Isojen työkonoiden levypyörät ja keskiraskaat teräsrakennekomponentit

Henkilöstön määrä: 135

Liikevaihto: 22 milj. euroa

Haastattelussa: Toimitusjohtaja Pertti Lemettinen ja tuotantopäällikkö Antti Kokko

Robotit iskuvalmiudessa

Levypyörä Oy:n laajuudeltaan n. 18 000 neliömetriä laajat tuotantolaitokset sijaitsevat Lahden lähellä Nastolassa. Tämän metallialan yrityksen valmistamista tuotteista noin 80 % valmistuu vientiin, enimmäkseen raskaalle koneteollisuudelle muun muassa metsätyökonoiden ja maatalouskonoiden osiksi. Tehdashallit sisältävät runsaasti robottihitsauskoneita, CNC-työstökoneita ja tuotantolinjoja ym. laitteistoa. Yli puolet 115 työntekijästä tarvitsee hyvää hitsaustaitoa. Hitsauksen erikoismenettelmät, koneistus ja erityisesti levyn kylmämuovaus ovat avainosaamisalueita.

Toimitusjohtaja Lemettinen kertoo, että ammatti-työntekijöitä ei valmistu riittävästi vuosittain. Näinä vuosina ammattiosaajia poistuu enemmän eläkkeelle kuin valmistuu ammatillisista oppilaitoksista. Siinä yksi syy, miksi yrityksen on panostettava työntekijöiden koulutukseen. Toinen syy on teknologian jatkuva muutos. Yritys panostaa teknologian kehittämiseen ja uusiin koneisiin, jotka luonnollisesti tarvitsevat ammattitaitoiset käyttäjät. Lemettisen mukaan erikoistuminen ja vahva osaaminen ovat Levypyörä Oy:n kilpailuetu ”low cost” -maita vastaan. Sanojen takeena tuotantohallissa komeilee miljoonien eurojen tuoreet investoinnit pyörärobottilinjaan ja jauhemaalaukslinjaan uusine tiloineen, odottamassa taantuman hellittämistä ja viennin nousua. Entä henkilöstön osaaminen?

Henkilöstön osaamiskartoitus hyvä pohja

Koulutuskeskus Salpauksen kanssa yrityksellä on jo vuosia kestäneet luottamukselliset suhteet, joten yhteistyölle on vakaa pohja valmiina. Henkilöstön koulutusta onkin järjestetty vuosia, muun muassa oppisopimuskoulutusta jatkuvasti ja myös rekrytointikoulutuksesta on kokemusta. Vuonna 2007 päätettiin kuitenkin luoda kestävä perusta henkilöstön kehittämiselle ja lähteä liikkeelle koko henkilöstön osaamiskartoituksen avulla. Asiasta tiedotettiin henkilöstölle infotilaisuudessa. Luottamusmies oli luonnollisesti tässä myös mukana, mikä varmisti tiedon leviämisen henkilöstölle. Suurin osa henkilöstöä osallistui osaamiskartoitukseen. He vastasivat ensin kirjalliseen kyselyyn ja Koulutuskeskus Salpauksen edustajat suorittivat sen lisäksi kaikkien työntekijöiden henkilökohtaisen haastattelun. Näin tehdyn kartoituksen ja yrityksen strategioiden perusteella rakennettiin koulutussuunnitelma. Siitä lähti laajahko koulutusvaihe käyntiin. Yli puolet henkilöstöstä lähti jollakin aikavälillä suunnitelman mukaiseen koulutukseen.

Koulutettavien joukossa oli 6 vailla aikaisempaa tutkintoa olevaa työntekijää (Noste-opiskelijaa). ”Porukka huomasi, että kun suoritat tutkinnon, pääset haasteellisempaan hommaan, ehkä moniosaajaksi. Onhan se henkivakuutus ihmisille tällaisina aikoina”, totesi toimitusjohtaja Pertti Lemettinen. Viime vuosina kaiken kaikkiaan noin 40 henkilöä oli saanut tutkinnon suoritetuksi: levyseppähitsaajan, koneistajan, koneasentajan ja hitsauskoordinaattorin ammattitutkintoja, MIG/MAG-hitsausoperaattorin tutkintoja, hitsausrobottioperaattorin pätevyyskysymyksiä ja CNC-koneistajan pätevyyskysymyksiä. Näiden lisäksi yrityksessä päivitetään jatkuvasti muun muassa tietotekniikan taitoja ja työturvallisuuskoulutusta.

Koulutusta työpaikalla ja täydellä palkalla

Tutkintoon johtavassa koulutuksessa kunkin työntekijän lähtötaso, koulutus- ja työkokemuspohja selvitetään ja jokaiselle laadittiin henkilökohtainen suunnitelma. Näin muun muassa hitsauksessa työntekijöille tarjottiin eritasoisia kursseja edellä mainittujen tietojen



Kuva: Marja Pakaste

Yhteistyösapuolet tuotantopäällikkö Antti Kokko, Koulutuskeskus Salpauksen projektipäällikkö Pekka Pasanen ja hitsausrobottioperaattori Sami Eskelinen.

perusteella. Koulutuksesta suuri osa toteutui työpaikalla, joitakin koulutusviikkoja viikko kerrallaan järjestettiin Koulutuskeskus Salpauksessa. Oppilaitoksen kursseille osallistuttiin pieninä ryhminä vuoronperään, jotta tuotannon jatkuminen turvattiin. Työpaikalla kullakin koulutukseen osallistuvalla oli kokenut ja osaava työntekijä ohjaajan roolissa. Tuotantopäällikkö Antti Kokko kuvaili yrityksen panostusta koulutuksen sisältöön: *"Sisältöön vaikutettiin työpisteen tarpeiden mukaan. Kolmikantakeskusteluissa olin mukana näyttöjen suunnittelussa ja koordinoinnissa."*

**"Ammattilypeys ja status
robottihitsaajalla ja muissa
vaativissa tehtävissä on ihan toinen"**

Tutkinnon suorittaneet siirtyivät vaativampiin tehtäviin ja sitä seurasi heti palkan tarkistus ylöspäin. Yksi kuudesta Noste-opiskelijasta on siirtynyt eläkkeelle, kaikki muut ovat tiukasti hitsausrobotin tai työstökoneen syrjässä kiinni Levypyörä Oy:ssä. Vaihtuvuus henkilöstön keskuudessa on ollut vähäistä. Toimitusjohtaja Pertti Lemettinen näkee selvästi syy-yhteyden: *"Kun yritys panosti koulutukseen, porukka sitoutui. En muista koskaan käyneen niin, että koulutuksen jälkeen olisi menty lypsämään lisää liksaa naapurista."*

"Kyllä ammattitaitotaso on selvästi noussut. Automaatiotaso ja iso työstöasema vaativat erilaista

ammattitaitoa”, vakuuttavat Lemettinen ja Kokko. Työmotivaatiosta kertoo työtyytyväisyyskartoitus keväältä 2009. *”Saamamme arviot olivat mairittelevia verrattuna tämän toimialan yrityksiin”*, kertovat yrityksen edustajat ylpeinä. Tosin rehellisyyden nimessä on otettava huomioon, että monet asiat vaikuttavat samansuuntaisesti; viime vuosina on panostettu myös työolosuhteiden kohentamiseen, muun muassa ilman puhtauteen, äänieristykseen, siisteyteen ja niin edelleen. Esimiestyöskentelyn mainittiin olevan myös kunnossa.

Tiimityöskentelyssä näkyy myös tiedon jakamisen lisääntyminen, koska *”ymmärretään kokonaisuudet paremmin”*. *”Tämä ei kerta kaikkiaan ole yksilölaji”*, kuittaa toimitusjohtaja.

Kaikki osaamistason kehittyminen näkyy, tottakai, myös tehokkuudessa ja kilpailukyvyssä.

”Ehdottomasti koulutus kannatti”

Koulutushalukkuutta on edelleen. Kaikkia työntekijöitä ei ole vielä koulutettu, joten koulutus jatkuu. *”Osaamme tästä lähtien järjestellä koulutuksen paremmin, ettemme samaan aikaan kouluta massiivista määrää avaintyöntekijöitä. Koulutuksen tulisi olla osa jatkuvaa kehitystä ja parantamista”*, tilittää Antti Kokko itsearviointina. Toimitusjohtaja kiteyttää nasevasti: *”Tässä elämässä ei vain voi ilman koulutusta pärjätä!”* Ja tämä koskee kaikkia – myös kaikkia opettajia!”

Roboteilla varustettu automaattilinja vaatii taas lisäkoulutusta.



Kuva: Marja Pakaste

Kolmikanta varmisti metsän nosteen

Työpaikka: Metsähallitus, metsätalous, Länsi-Lappi

Henkilöstön määrä: työntekijöitä 100, toimihenkilöitä 40

Haastattelussa: metsänhoitoesimies Timo Ari

Yhteistyöperinne ja luottamus avaavat mahdollisuuksia

”Metsäopetus ja työelämä ovat tehneet tiivistä yhteistyötä Länsi-Lapissa jo vuosikymmeniä metsänhoidon ja puun korjuun osaamisen kehittämiseksi. 90-luvulla koettiin kuitenkin metsurikoulutuksen hiipumisen vaihe, kun kuviteltiin että koneet korvaavat työntekijät. Nyt tajutaan, että koneilla ei voi tehdä kaikkea ja viimeisen viiden vuoden aikana koulutus on noussut uuteen arvoon”, arvioi metsähoitoesimies Timo Ari Metsähallituksesta näkemysten kehittymistä.

Pari vuotta sitten aikomuksena oli järjestää työsuojelukoulutusta. *”Siksi otin yhteyttä heti luottamusmieheen tarkistaakseni, että olemme samalla linjalla koulutustarpeesta. Seuraavaksi siis oppilaitokseen kertomaan tarpeesta”,* jatkaa Timo Ari. Lapin ammattiopistosta koulutuspäällikkö Juhani Torvinen esitti kuitenkin pohdittavaksi uutta ehdotusta: miksi ei yhdistetä kyseessä olevaa koulutusta osaksi tutkintoa ja tarjota metsureille tutkinnon suorittamismahdollisuutta, josta kaikki hyötyvät, työntekijät, työnantaja ja oppilaitoskin? Vailla tutkintoa olevien työntekijöiden koulutuksen kustannuksiin oli käytettävissä Noste-rahoitusta. Ehdotus tuntui kaikkien kannalta järkevältä. Luottamusmies sitoutui asiaan ja miksei työnantaja olisi lähtenyt mukaan: osaamisen kehittämistä ja suurimmaksi osaksi ulkopuolisella rahoituksella! Johto oli näillä perusteilla helppo saada asian taakse.

Luonnonhoitotutkinnosta metsämestariksi

Liikkeelle lähtö tapahtui nopeasti byrokratiaa välttäen. Ensimmäisenä vuorossa oli metsäluonnonhoitotutkinto. Työnantaja velvoitti kaikki Länsi-Lapin

metsurit, joiden keski-ikä oli 52 vuotta, osallistumaan tähän tutkintoon johtavaan koulutukseen. Luottamusmies Reijo Kontinen oli yksi koulutettavista ja innosti omalla esimerkillään ja rohkaisullaan muiden työntekijöiden osallistumista. Työnantaja antoi mahdollisuuden käyttää työaikaa, toimipaikkojen toimistotilaa ja työvälineitä koulutukseen. Koulutus ei ollut todellakaan koulunpenkillä istumista. Kouluttaja liikkui metsätyömailla ohjaamassa ja tarvittaessa opetus toteutettiin lähellä olevissa Metsähallituksen toimitiloissa. Työnantaja panosti myös työpaikkakouluttajien koulutukseen. Suurin osa koulutukseen lähteneistä suoritti tutkinnon. Tutkinnon suorittajia palkittiin kolmella vapaapäivällä. Tällä palkitsemisella oli merkitystä työntekijöiden silmissä. Sillä kuitattiin moni loma-ajalla kasvituntemuksen opiskelusta otsalle kirvonnut hikikarpalo.

Kun ensimmäinen etappi oli saavutettu, noin 80 metsuria lähti tavoittelemaan metsämestarin erikoisammattitutkintoa. *”Vanhat kurssisuoritukset kaivettiin esiin, jolloin voitiin todeta, että jotkut osat tutkinnosta menevät pelkällä näytöllä läpi”,* kuvaa Timo Ari koulutuksen oppilaitoksen kanssa yhteistyössä tehtyä koulutuksen henkilökohtaistamista.

Työnantajan ja ryhmän tuki – kumpikin tarpeen

”Metsuritiimeissä oli hyvä henki. Siellä pohdittiin koulutuksen kysymyksiä ja ongelmiaakin, jotka purkautuivat sitten yhteyksinä oppilaitoksen suuntaan. Kouluttaja oli erinomaisen soveltuva haastavaan tehtäväänsä”, korosti Timo Ari ja pohdiskeli työnantajalle asetettavia odotuksia: *”työnantajan taholta pitäisi tulla koulutettaville myönteistä palautetta ja rohkaisua. Työnantajan tulisi tarkastella asiaa samalta tasolta ilman hierarkiasuhteita”.* Hänen käsityksensä mukaan työpaikkakouluttajan rooli onkin todella tärkeä ja siksi tehtävän yhteensopivuutta esimiesroolin kanssa on aina arvioitava tapauskohtaisesti.

Työnantajan tuki näkyi koulutuksen päätös vaiheessa hyvin konkreettisesti: ammattitutkinnon suorittaneet saivat 250 euron kertakorvauksen ja erikoisammattitutkinnon suorittaneet 350 euroa. Työnantaja osallistui myös juhlan päätöstilaisuuden järjestelyihin ja kustannuksiin. Tunturihotellin



Kuva: Jari Sirviö

Rauhoittavassa työympäristössään vasemmalta alkaen työpaikkaohjaaja Pertti Uurtamo, metsämestarit Toivo Mänty ja Raimo Heikkilä sekä metsänhoitoesimies Timo Ari.

viihtyisissä tiloissa pokattu tutkintotodistus ja yhteinen illanvietto jäivät kymmenien tutkinnon suorittaneiden muistikuviiin mieltä kohottavana elämyksenä.

Vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen

Kaikki metsämestareiksi valmistuneet ovat edelleen töissä samalla työnantajalla, siis Metsähallituksessa. Jokunen perusmetsuri on siirtynyt suunnittelu- metsurin tehtäviin. Yksi tutkinnon suorittanut, luottamusmies Reijo Kontinen, on toimivapaalla metsurintyöstä ja toimii Lapin ammattiopiston opettajan tehtävissä sekä on samanaikaisesti opettajakoulutuksessa. ”Koulutuksessa olleiden ammattitaito on parantunut työn laadun mittareilla mitattuna. Meidän laatujärjestelmä edellyttää, että työtä seurataan laatu-mittareilla. Työskentelytekniikat ja ergonomia ovat parantuneet. Motivaatio työhön on kasvanut olennaisesti, kun tiedetään, minkä takia jotain tehdään. Aiemmin

pikemminkin katsottiin toimenpidesuunnitelmasta, miten toimitaan ajattelematta miksi. Nyt katsotaan metsänhoidollista tarvetta, tunnetaan elinympäristöt ja puun kasvuun liittyvät asiat”, arvioi Timo Ari tapahtunutta kehitystä.

Positiivista muutosta hän havaitsee myös halussa kehittää omaa ammattitaitoa sekä oman ammattitaidon ja työn arvostuksessa. Koulutus ja työnantajan osoittama luottamus itsenäisen työskentelyn taitoon on lujittanut työntekijöiden sitoutumista tehtäviinsä. ”On se mukava, että työnantaja on nähnyt meidän työn arvon”, kertoo Timo Ari kuulleensa kohdatesaan silloin tällöin koulutusryhmään kuuluneita. Puhtia työssä jaksamiseen on kaiken tämän myötä tullut. Sitä todistavat myös viimeaikaiset työhyvinvointimittausten tulokset. ”Olisikohan tämän koulutuksen vaikutuksissa kysymys enemmän kuin ammattitaidosta? Voisi kai puhua tasa-arvon kokemuksesta”, pohtii Timo Ari.

"Euro maksaa itsensä takaisin"

Panostus kannatti ja Ari toivoo, että tulevaisuudessa olisi mahdollisuus kouluttaa koko Metsähallituksen metsurijoukko: *"Vailla tutkintoa olevien koulutus on hyödyksi sekä työnantajalle että koulutettavalle itselleen. Meille on nyt saatu pää avatuksi ja linjat oppilaitokseen ovat kuumana, joten olisi tärkeää viedä koulutusrupeama loppuun koko talon osalta."* Itä-Lapissa onkin tullut iso metsurijoukko mukaan ja valmistumisjuhla on tuota pikaa vuorossa. Myös Ylä-Lapissa on lämmenty asialle.

”Uhkailu, lahjonta ja kiristys” tuotti tulosta Turun sosiaali- ja terveystoimessa

Työpaikka: Turun sosiaali- ja terveystoimi,
Vanhuspalvelut, Ympäri vuorokautisen hoidon tulosalue

Henkilöstön määrä: kokonaismäärä 6 300
työntekijää, vanhuspalvelussa 2 045 ja näistä
ympäri vuorokautisen hoidon tulosalueella 990

Haastattelussa: Ympäri vuorokautisen hoidon
johtaja Kristiina Hellstén, hallintoylihoitaja Taina Soini
ja vt. ylihoitaja Virve Kultanen

Hoito-/laitosapulaiset eivät pidä ääntä itsestään

Turun sosiaali- ja terveystoimessa on hoito-/laitosapulaisia yhteensä n. 250. Ympäri vuorokautisen hoidon osastolla heitä on 100, mutta yhdessä työyksikössä työskentelee tavallisesti vain 1–3 henkilöä. Heille ei ole ollut erityisiä pohjakoulutusvaatimuksia,

osa heistä on oppinut ammattinsa työtä tekemällä, osa erilaisia kursseja tai koulutuksia suorittamalla. Ympäri vuorokautisen hoidon johtaja Kristiina Hellstén kuvaa heitä ahkeriksi ja tunnollisiksi. Hän kertoo edelleen: ”Korkeasti koulutetut ja suuret ammattiryhmät pitävät puolensa, hakeutuvat koulutukseen. Pienemmät, alhaisen koulutustason omaavat ryhmät saattavat olla väliinpuotoajia – varsinkin, jos eivät pidä ääntä itsestään.”

”Meil palaa ihan tolkkuttomasti rahaa siihen, jos ei osata”

Työvälineiden ja työympäristöjen (esimerkiksi uudet rakennukset, vanhojen rakennusten huono kunto, homeongelmat; epidemiat) muuttuessa myös hoito-/laitosapulaisten työn vaatimukset ovat muuttuneet – tarvitaan tietoa erilaisista siivoustavoista, hygieniasta, uusista välineistä. Hallintoylihoitaja Taina Soini vakuuttaa kokemuksen äänenpainoin: ”Meil palaa ihan tolkkuttomasti rahaa siihen, jos ei osata.” Koulutustarve on siis ollut ilmeinen.

Kristiina Hellstén



Kuva: Taru Lehtonen

”Tehtävä ei ollut helppo, mutta se kannatti”

Vuonna 2003 Noste-ohjelman alkamisvuonna avattiin Turun Aikuiskoulutuskeskuksen neuvontapiste, niin sanottu Noste-kipsa, Kupittaa sairaalassa. Henkilökunta sai läheltä ja helposti koulutusneuvontaa ja rohkaisua ryhtyä tuumasta toimeen. Tällöin hoito- ja laitospulaisia hakeutui heti vilkkaasti tutkintoa suorittamaan. Innokkaimmat lähtivät. Myöhemmin halukkuutta ei niin paljon enää ollutkaan, joten motivointiin tarvittiin uusia keinoja ja innostusta. Vertaistukea oli kuitenkin myöhemmin käytettävissä, kun aiemmin tutkinnon suorittaneet innostivat muita koulutukseen. Innostuksesta sai osansa myös työnantajan edustaja, silloinen ylihoitaja Kristiina Hellstén. Hän muistaa saaneensa koulutuksessa olleelta työntekijältä esitteen ja vakuuttelua, että *”juttu [koulutus] on niin tosi hyvä”*. Yhdessä Turun Aikuiskoulutuskeskuksen kanssa tehtiin hakevaa toimintaa, se on järjestetty tiedotustilaisuuksia ja kahdenkeskisiä keskusteluja työntekijöiden kanssa. *”Tehtävä ei ollut helppo. Kävin monen työntekijän kanssa henkilökohtaisia keskusteluja. Kyl mää käytin uhkailua, lahjontaa ja kiristystä”*, tunnustaa Hellstén kuvatessaan koulutukseen innostamisvaihetta vuosina 2006–2007. *”Käytiin yhdessä katsomassa uusia yksiköjä, kuten Portsakotia, ja kerroin, et tänne tai valmistuvaan Kaskenlinnan sairaalaan ei sitten tulla ilman tutkintoja.”* Näin 20 hoito- ja laitospulaisia lähti koulutukseen. Puolet heistä oli pitkäaikaisia sijaisia. Melkein kaikki suorittivat laitoshuoltajan ammattitutkinnon.

”...sehän oli muuten työnantajalle tosi edullista”

Johto tuki koulutusta monin tavoin. Työaikajärjestelyjä jouduttiin tekemään lähiopetusjaksojen vuoksi. Koulutuksessa olevat saivat osallistua lähiopetukseen oppilaitoksessa työajalla. Koulutukset olivat puoli-päiväisiä, jolloin sijaisia ei tarvittu. Tehtäviä tehtiin omalla ajalla. ATK oli monelle uutta ja kotona ei ollut tietokonetta. Työpaikalla olikin mahdollisuus tietokoneen käyttöön. Jokaiselle koulutuksessa olleelle nimettiin työpaikkaohjaaja. He saivat myös palkkion työstään. Ohjaajat olivat suorittaneet jo aiem-

min laitoshuoltajan ammattitutkinnon. Nyt he saivat koulutusta myös ohjaustehtäväänsä. Työnantajan toimesta valittiin laitoshuoltajan ammattitutkinnon valinnaiset osat, jolloin koulutusta saatiin painotetuksi työpaikan tarpeiden mukaan. Työnantaja maksoi kaikki koulutuksesta aiheutuneet kustannukset (koulutus pääosin maksuton), joita oli muun muassa tutkintomaksu ja työntekijöiden messumatka Tampereelle puhdistuspalvelualan messutapahtumaan: *”Sekä koulutuksessa olevat että työpaikkaohjaajat kävivät FinnClean-messuilla Tampereella. Sinne järjestettiin yhteinen bussikuljetus ja maksettiin ne maksut, haluttiin, että jokainen voi osallistua ja pääsi vähän kattoamaan, et minkälaisia vehkeitä ja vempaimia alalla nyt on.”* (Hellstén)

Ylihoitaja Virve Kultanen kertoo keskustelleensa paljon koulutuksesta tutkintoa suorittavien työntekijöiden kanssa: *”Halusin osoittaa siten kiinnostukseni. Näyttöihin valmistauduttiin työyhteisössä tosi huolellisesti. Lähiesimiesten merkitystä ei voi yliarvioida. Heidän merkityksensä on valtava, että osoitetaan hyväksyntää ja tsemptaan [--] tällainen asenne, että tuetaan, niin sillä on tosi iso merkitys. Työnantajan pitää tukea, josko se myös sitten saa jotakin.”* Kaikesta panostuksesta huolimatta myös Hellstén toteaa: *”Et sehän oli muuten työnantajalle tosi edullista, se oli se työaika mikä meillä eniten maksoi.”*

”Sisään kirjoitettu kokonaisvaltainen lähestymistapa on kultaakin kalliimpi tänä päivänä”

(Hallintoylihoitaja Taina Soini)

Kaikkiaan 83 Turun sosiaali- ja terveystoimen työntekijää oli vuosina 2003–2009 laitoshuoltajan ammattitutkintokoulutuksessa. Heistä 65 oli koulutuksessa Noste-ohjelman avustuksella. Suurin osa ympärivuorokautisen hoidon osaston tutkinnon suorittaneesta hoito- ja laitospulaisesta jatkaa työtään entisissä tehtävissään. Vain muutama (5) on siirtynyt pois työnantajan palveluksesta. Muutama on myös jatkanut opintojaan siivoustyön esimiestaitojen kehittämisessä.

”Kyllä tutkinnon suorittaneet ymmärtävät yhä paremmin, miksi tekevät mitäkin. Yhteistyö hoitajien kanssa sujuu myös paremmin. Työlle on lujempi



Kuva: Marja Pakaste

Noste-ohjelmassa laitoshuoltajan ammattitutkinnon suorittaneet hoitoapulaiset Tiina Juusti (vas.) ja Kaija Peippo (oik.) ovat tyytyväisiä koulutukseensa ja työnantajan tukeen koulutuksen aikana.

perusta”, kuvaa ylihoitaja Virve Kultanen kehittyntä ammattitaitoa. Ergonomia-asiat ovat paremmin hallinnassa ja välineiden käyttöön on tullut lisää osaamista. Myös työpaikalle on hankittu uusia siivousvälineitä, joka puolestaan edistää työntekoa. Työntekijöiden työmotivaatiota on lisännyt mm keskustelut muiden koulutuksessa olleiden kanssa: *”Ja sit se et mikä mun mielestä tässä koulutuksen aikana tuli esille oli tää verkostoituminen, et ku he voi vaihtaa kokemuksia”* (Kristiina Hellstén). Perspektiivi omaan työympäristöön ja tehtäviin on laajentunut. Tehtäväkuvat ovat kaiken kaikkiaan selkiytyneet koulutuksen myötä. Ammattiylpeys ja laadun arvostaminen näkyy muun muassa siinä, kun omat työntekijät käyvät paikkailemassa ulkoa ostetun työn jälkiä.

”Olen ylpeä jokaisesta työntekijästämme, joka urakkaan lähti ja sen suoritti! Nyt meillä on aika liuta laitoshuollon ammattilaisia, joilla on tutkinnon tuoma turva muuttuvilla työmarkkinoilla – työnantajana meillä on kuitenkin vielä haaste saada tämän koulutetun joukon osaaminen näkyviin niin tehtävänimikkeissä kuin palkkauksessakin”, Kristiina Hellstén arvioi.

”Alamäkivaiheessakin” on katsottava pidemmälle

”Meil on monenmoisia tapoja ylläpitää sitä ammattitaitoa ja osaamista, ja sen nyt että, mun mielest kohuus on se, et jokaisella on se tutkinto, jonkunlainen ammattitutkinto”, toteaa Kristiina Hellstén. Taantuman aikana rahoitusta koulutukseen on vähemmän käytössä – joitakin oppisopimuskoulutuspaikkoja on

varattu, mutta lyhyillä toimipaikkakoulutuksillakin on tärkeä merkitys.

Taloudellisessa alamäkvaiheessakin on katsottava pidemmälle taantumun yli ulottuvaan tulevaisuuteen: ”Voi olla et yks vuosi menee vähän vähemmällä, kun kyllä toi taantumun vaikutus näkyy ilman muuta. Mut se mikä mielestäni on tärkeää tässä taantuma-asiassa, olis, et me pystyttäis kattamaan sitä mikä on tilanne tän jälkeen, et ei elämä tähän lamaan pääty. Nyt meidän pitäis pystyy näkemään se et elämä jatkuu laman jälkeen ja meil tarttis olla sellaiset visiot et nyt tässä alamäkvaiheessakin me tehdään tiettyjä juttuja, jotka on sekä taloudellisesti kannattavia pitkällä tähtäimellä vaikka ne tässä ja nyt näyttää että ne vie vähän rahaa. [--] me ei voida esimerkiksi koulutuspanoksia pistää nol- laan, ei millään.”

Ja pohdittavaksi jää edelleen Kultasen artikuloina ongelma: ”Minä mietin sitä, kun usein ne jotka koulu- tukseen hakeutuu, ne ovat niitä, jotka ovat jo hyviä ja aktiivisia. Millä tavalla me saisimme pönkitettyä niitä, jotka todella tarvitsee sitä lisäkoulutusta, joilla ei ole motivaatiota eikä mitään koulutusta tähän ammattiin, muuta kuin satunnaisia luentoja?”

Hellsténin visiot jalostavat tarpeelliseksi osoittau- tunutta koulutusyhteistyötä: ”Jospa päästäisiin sellai- seen ennakoivaan, strategiseen kumppanuuteen aikuis- koulutuskeskuksen ja muiden kouluttajien kanssa, että voisimme kertoa millainen henkilöstörakenne meillä on viiden vuoden kuluttua – ja olisimme mukana ajoissa rahojen jaossa.”

Henkilöstön koulutusta tukeneet hallintoylijohtaja Taina Soini, eläkkeellä olevat ylihoitajat Airi Nikkilä ja Leena Liesvuori sekä ylihoitaja Virve Kultanen.



Kuva: Virve Kultanen

Forssan ateria- ja puhtauspalveluliikelaitos otti haasteekseen vähän koulutetut

Yritys: Forssan ateria- ja puhtauspalveluliikelaitos

Palvelut: Ateria- ja puhtauspalveluja Forssan alueella

Henkilöstön määrä: 166

Haastattelussa: Liikelaitosjohtaja Tanja Kalliola

Forssan ateria- ja puhtauspalveluliikelaitosta johtava Tanja Kalliola on ollut mukana jatkuvassa organisaation myllerryksessä viime vuosien aikana. Vuonna 2003 toimiessaan Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymässä ravitsemispäällikkönä hän aloitti yhteistyössä Forssan aikuiskoulutuskeskuksen kanssa henkilöstön innostamisen koulutukseen. Lisäpontta asiaan antoi silloin Noste-ohjelman mahdollisuudet tarjota vähän koulutetuille maksuton koulutus. ”Yhteistyösuhde Forssan aikuiskoulutuskeskuksen kanssa

on jo vakiintunut ja luottamuksellinen. Työtä on tehty yhdessä jo noin 10 vuotta”, kertoo Tanja Kalliola.

”Noste poiki heti myös oppisopimuskoulutusta, koska Noste-rahoitus ei sopinut niille työntekijöille, joilla oli jo jokin tutkinto.” Sekä ruokapalvelutyöntekijöitä että laitoshuoltajia lähti koulutukseen ja tutkintoja syntyi 13. Lisäksi tietokoneen ajokorttitutkintoja suoritti parikymmentä henkilöä. Kaikki tutkinnon suorittaneet yhtä paikkakunnalta poismuuttanutta lukuun ottamatta työskentelevät yhä Forssan ateria- ja puhtauspalveluliikelaitoksessa.

Mistä se alkoi?

Koulutukseen innostamista tehtiin aina vuosittain työntekijöille järjestetyissä yhteisissä tilaisuuksissa oppilaitoksen edustajien kanssa. Se ei ole riittänyt, vaan aina on jatkettu kahdenkeskisiä keskusteluja yhteistilaisuuksien jälkeen. Oppilaitoksen kouluttajat tekivät myös osaamistarvekartoitukset koko henkilöstön keskuudessa. ”Olin toivonut, että olisi saatu enemmän henkilöitä lähtemään

Liiketalousjohtaja Tanja Kalliola (vas.) katsomassa kun ateria valmistuu päivitetyn tiedon turvin. Keskellä tutkinnon äskettäin suorittanut ruokapalvelutyöntekijä Marjut Venäläinen ja oikealla tutkintoa parhaillaan suorittava ruokapalvelutyöntekijä Merja Suhonen.



Kuva: Jaana Ketonen

koulutukseen. Meillä työskentelee vielä ilman tutkintoa henkilöstöä. Kaikilla ei uskallusta ollut tarpeeksi lähteä koulutukseen. Mikään ei tuntunut auttavan. Kynnys lähtöön oli liian korkea. Tietokone on monille ollut se peikko”, analysoi Tanja Kalliola tilannetta. Myöhemmin, kun koulutukseen oli jo ryhmä lähtenyt, esimerkin voima oli rohkaiseva ja lähteminen oli jo helpompaa.

Miten työnantaja tuki koulutusta?

Työpaikan tietokonetta sai käyttää tietojen etsintään ja tehtävien tekemiseen. Lähiopetusta voitiin aloittaa työajalla, mutta pääosin opetus painottui työntekijöiden omaan aikaan. *”Ihanaa, kun koulutuksessa olleet tulivat innoissaan työpaikalle. Kokeiltiin heti kaikkea ja oltiin sataprosenttisesti mukana”,* kuvaa Tanja Kalliola innostuksen leviämistä työpaikalla. Työyhteisön koko henkilöstö osallistui koulutusohjelman edistämiseen ja opiskelijat siirsivät uutta tietoa työyhteisöön muun muassa yhdessä toteutettujen kehittämistehtävien avulla. Työjärjestelyjä tehtiin ja työkierto saatiin tapahtumaan. Työkiertojen avulla harjaannutettiin tutkinnon suorittamiseksi tarvittavia taitoja. Koulutuksen aikana oltiin heti yhteydessä oppilaitokseen, jos koulutukseen haluttiin muutoksia. Merkityksellistä on myös organisaation esimiesten panostus asiantuntijoina näyttötutkintojen kehittämisryhmissä. Tutkintomaksut työnantaja maksoi kaikilta. Työnantaja palkitsi tutkinnon suorittajia huomiolla, kukituksella ja muulla pienellä muistamisella.

Kun henkilökohtaisia lisäjä jaetaan, etusijalla ovat henkilöt, jotka kehittävät itseään. Tutkinnon suorittaneet ovat sijoittuneet myös vakinaisiin työtehtäviin.

Mitä tutkinnot vaikuttivat työn tekemiseen ja laatuun?

Kysymystä selvittelee Kalliola seuraavasti: *”Ammattitaidossa on ehdottomasti tapahtunut edistymistä tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Rohkeus mennä haasteellisempiin keittiöihin on kasvanut ja työstä ylipäänsä on muodostunut kokonaisempi kuva. Motivaatio ja tehtäviin sitoutuminen on kasvanut tietotaidon myötä. Poikkeuksiakin tietenkin on aina.”* Liikelaitoksen työntekijöiden keski-ikä on reippaasti yli 50 vuotta, joten työssä jaksamisella ja hiljaisen tiedon jakamisella nuoremmille on merkitystä.

Kalliolan mukaan *”Jos osaa, niin jaksaa ja voi paremmin. Ergonomiaan työntekijät kiinnittävät aiempaa enemmän huomiota ja vinkkejä jaellaan muillekin. Opiskeluaikana uutta tietoa tuotiin hyvin työpaikalle ja kyllä nyt ollaan avoimempia.”* Tutkintojen vaikutuksia yrityksen työn laatuun Kalliola arvioi: *”Kyllä me ollaan koko ajan kehitytty. Emme muuten olisi tässä.”* Miten tuottaa palvelut tehokkaammin ja kilpailukykyisimmin, lienee nykyisin jokaiselle palvelun tuottajalle liiankin tuttu kysymys. Kalliola vakuuttaa, että koulutuksen vaikutukset ovat olleet myönteisiä tehokkuuteen ja kilpailukykyyn.

Kannattiko panostus?

Epäilemättä panostus vähän koulutettuihin kannatti. Tanja Kalliola jää kuitenkin miettimään, miten kaikki työntekijät olisi saanut innostettua. Olisiko pitänyt kuitenkin yrittää vielä enemmän innostaa? Mitä mahdollisesti työajan antaminen vielä enemmän koulutukseen olisi vaikuttanut? Hän epäilee kuitenkin hieman. Pakollahan koulutus ei onnistu, oma halu on ratkaiseva.

Entä tulevaisuus?

Oppilaitoksen ja organisaation välinen kumppanuussopimus, joka solmittiin jo keväällä 2008, on hyvä virallinen perusta mutkattomalle ja elävälle yhteistyölle.

Koulutusta tarvitaan koko ajan jatkossakin. Ilman tutkintoa on vielä henkilöitä sekä nuorissa että vanhemmissa ikäluokissa. Erityisruokavaliokoulutuksessa oli äskettäin 30 ja kymmenkunta työntekijää moniosaja-koulutuksessa. Viimeksi mainitut osaajat antavat mahdollisuuden joustaviin työjärjestelyihin näinä säästöjen aikoina. Ateriapalveluista huolehtivat työntekijät osallistuvat myös laitoshuoltajien töihin ja päinvastoin. Parhaillaan on viisi työntekijää tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Lähitulevaisuudessa ATK-peikko nujerretaan lopullisesti, sillä ATK-koulutus ja -laitteisto leviää jokaiseen liikelaitoksen keittiöön.

Ennakoivaa tiedotusta ja tiedon vaihtoa oppilaitoksien kanssa voisi kehittää: muun muassa tiedotusta yrityksen tarpeista ja eläköitymisestä oppilaitosten suuntaan ja oppilaitoksista puolestaan valmistuvista tutkinnon suorittajista.

Betoninen rakennuselementti sisältää paljon tietotaitoa

Yritys: Ansion sementtivalimo Oy
(perustamisvuosi 1949)

Tuotteet: betonituotteita, lähinnä rakennuselementtejä

Henkilöstön määrä: 70

Haastattelussa: tuotantojohtaja Jyri Alin
(Ansion sementtivalimo Oy) ja koulutuspäällikkö
Asko Tuomola (Turun Aikuiskoulutuskeskus)

Ennen työ on opettanut

*”Tää on sellanen ala, siitä ihmeellinen, et tähän ei oo minkäännäköistä koulutusta työntekijöille, puhumatta-
kaan työnjohtajille. [--] se on tehdastyötä, se ei ole niinku
rakennustyömailla, et se on ihan erilaista työtä”,* kuvaa
Ansion sementtivalimon tuotantojohtaja Jyri Alin

yrityksen työtä. Vielä 2000-luvun alkuvuosina kaikki koulutus on ollut lähinnä Alinin luentoja työntekijöille ja työnjohtajien opastusta. ”Tavallaan niinku työn mukana oppimista. Niin hyvin kirjava nää meidän työntekijäryhmät, et siel on kaiken näkösiä ammattikuntaa edustettuna. Et on kokkia ja on jopa varatuomari. Ja sitten se on aivan selvä et ne on ihan pihalla, et ei ne tiedä yhtään mitään tietenkään, ku ei oo koskaan ennen nähneekkään ja sit pitäis ruveta tekemään.”

”Mä olen sit taas koko elämäni ollu täs elementti-alal, ihan pikkupojast saakka tos Semerassa mikä oli sillon 70-luvun alussa Suomen uusin ja suurin ja kau-
nein, et tiedän ihan hyvin tarkkaan miten niit [betonielementtejä] sillon valmistettiin ja tiedän virheetkin, mitä sillon tehtiin ku luultiin et tehdään oikein.”

Kilpailu kovaa – laatu merkitsee

”On, hirvittävä kilpailu. Et Suomessahan on muutama iso, Parma taitaa olla suurimpia ja sit on muutama

Tuotantojohtaja Jyri Alin Aurajoen maisemassa.



Kuva: Marja Pakaste



Kuva: Taru Lehtonen

Tutkintopaperi viimein kourassa! Rakennustuotealan ammattitutkinnon suorittaneet poseeraavat tutkintopäivänään.

muu iso vielä ja pienii on aika lukematon määrä. Nyt kun normit meni uusiks EU:n myötä kokonaan, tuli uudet vaatimukset, pätevyysvaatimukset tehtaal.” Ja tarjouskilpailussa ratkaisee: ”Ensin tulee tää raha, sen jälkeen tulee aikataulu, et siin on pysyttävä ja kolmanneks tulee laatu. Siin on ne kolme kriteerii mitkä ratkaisee ja nyt varsinkin laman aikana se raha on iso”, vakuuttaa tuotantojohtaja, jonka edustamassa yrityksessä tilauskantaa on verrattain hyvin.

Pääluottamusmiehen kautta levisi tieto koulutuksesta

Tilanne muuttui, kun alan tuotannon työntekijöille rakennettiin ja vahvistettiin soveltuva tutkinto, rakennustuotealan ammattitutkinto. Tämä tapahtui vuonna 2006. Turun Aikuiskoulutuskeskus lähti heti tarjoamaan uusien tutkintovaatimusten mukaista

koulutusta. Miten tieto uudesta tutkinnosta saavutti yrityksen? ”Se tuli meidän pääluottamusmiehen kautta, Jyri Vasamaan kautta tuli se tieto, et tällanen mahdollisuus on ja sitten mä tartuin siihen.” Entä työntekijät, lähtivätkö he ilman muuta mukaan? Alinin mukaan suurin osa oli ”ihan innoissaan”. Kaikkiaan 45 työntekijää lähti koulutukseen, näistä 12 oli vailla aikaisempaa tutkintoa, joten heidän koulutuksensa kustannukset tulivat Noste-ohjelmasta.

Kolmikanta ja henkilökohtaistaminen koulutuksen toteutuksessa

Opiskelijat oli jaettu kahteen ryhmään ja koulutus toteutettiin yrityksen kahdella elementtitehtaalla. Tutkintoon tarvittavat lähiopetuspäivät toteutettiin kaksi kertaa viikossa/ryhmä ja iltaisin n. klo 15.00–18.00. Oppilaitoksen tiloissa pidettiin ainoastaan

koulutuksen päätöstilaisuus. Kysymykseen, miten yritys oli mukana koulutuksen suunnittelussa, Jyri Alin vastaa: ”Joo, oltiin siinäkin ja se sisältyi sinne sitten se elementtiasennuspuolikin...” Ryhmän koulutaja Asko Tuomola Turun Aikuiskoulutuskeskuksesta kertoo, kuinka työkokemus ja aiemmin hankittu osaaminen otettiin huomioon koulutuksessa: ”Alussa opiskelijat täyttivät peruslomakkeen, jonka pohjalta käytiin henkilökohtaiset haastattelut. Alkuhaastattelujen jälkeen kiersin paljon työpaikoilla, haastattelin lisää ja seurasin opiskelijoiden toimintaa. Näiden työpaikalla tehtyjen käyntien perusteella sain itse henkilökohtaistamiseen tarvittavaa tietoa. Alinilla ja Vasamaalla tarvittavaa tietoa tietenkin olikin jo olemassa. Kokoonnuimme kolmikantaisesti ja tietojemme perusteella otimme henkilökohtaistamisen huomioon opiskelijan näyttösuoritusten laajuutta suunniteltaessa. Muistaakseni melkein kaikilla oli henkilökohtaistamisen kautta ainakin yksi dokumentoituna hyväksytty näyttösuoritus. Tärkeänä pidin, että koko koulutus tapahtui yrityksessä ja osa teoriasta/ohjaus tapahtui henkilön tehdessä normaalia työtään tuotannossa.” Asko Tuomola oli päivisin paljon työpaikalla ohjaamassa. Ohjaukseen osallistui myös yrityksestä Jyri Vasamaa.

”Tän opettajan, tän Askon kanssa ja sit tän pääluottamusmiehen kanssa, meidän sitten hyväksyttiin nämä työnäytteet, kaikki kolme niinku, et jokainen esitti sit mielipiteensä”, kuvaa Jyri Alin kolmikantayhteistyötä tutkinnon suorittamisvaiheessa. Niin sitten vuonna 2006 suurin osa koulutuksen aloittaneista työntekijöistä sai suoritetuksi rakennustuotealan ammattitutkinnon.

Koulutuksen jäljet näkyvät työssä

Kaikki tutkinnon suorittaneet saivat heti pienen palkankorotuksen. ”Kyllä se näkyi ammattitaidon kehittymisenä, ei siitä mihinkään pääse. Et tällaset hyvin yksinkertaiset asiat, mitkä vaikuttaa valtavasti siihen elementin laatuun, mä otan taas ne sähköputket esiin koska ne tuntuu olevan se suurin ongelma, et esimerkiksi se et ymmärtää, miksei sähköputkee voi taistaa 90 asteen kulmaan siel elementin sisällä. [--] Hyvin yksinkertainen syy, mut ei ne vaan, ei ne ymmärrä, jollei sitä selitetä ja mielummin oikeen esitetä piirtämäl tai ihan konkreettisesti. Kaikkii tällasii. Ne on vähentynyt ja nyt

kiinnitystartunnat, ne rupee olee paikallaan, he ymmärtää, et tehtaalla puhutaan milleistä eikä senteistä, et ne on isoi asioi ja sit he ymmärtää, mitä siit seuraa.” Alin painottaa myös lisääntyntä huolellisuutta ja huomaa myös työsuojeluasioiden arvostuksen nousseen tutkinnon suorittaneilla.

”...piirustustenlukutaito on mun mielestä perusedellytys et sitä on tullu paljon käytyä läpi ja se lisää ilman muuta tehokkuutta, et jää ne turhat ihmettelty pois ja tällaset. Ja tietysti kaikki tällaset et ne ymmärtää mikä takia joku asia täytyy tehdä näin, sit se yleensä menee sujuvammin eteenpäin. Hehän joutus myös sitä kustannuspuolta laskemaan, mikä sit tietysti on työnantajalle edullista, jos he oppii ymmärtämään. Et kyl se myöskin taloudellisesti kannattaa, kyl reklamaatiot vähentys ja sitä kautta tuli sitä taloudellisuutta.” Mutta lama on vaikuttanut kuitenkin siten, että työntekijöitä on jouduttu lomauttamaan.

Ammattitaidolla löytyi Alinin kertoman mukaan pian töitä: ”Kaikki meni johonkin toiseen, betonialan yritykseen töihin. Tiedossa ei oo yhtään kuka ei olis saanu töitä.”

”...enemmän ois pitänyt olla rautalankaa vääntämäs”

Alin arvioi, mitä yrityksen olisi pitänyt tehdä koulutusyhteistyössä toisin: ”No enemmän ois pitänyt saada joko minun aikaa tai työnjohtajien ketkä tietää, miten ne tehdään niin heidät mukaan siihen vielä. Kyllähän Asko hyvä opettaja oli niissä omissa asioissaan, mut ei hänkään oo elementtitehtaalla ollu, et hän niinku sillä tavalla ymmärtäny. Et enemmän ois pitänyt olla siinä, sanotaan sitä rautalankaa vääntämäs.”

*Tutkinnon
suorittaneiden työntekijöiden
innostaminen koulutukseen
ja heidän koulutuksen-
sa toteutus vaati erityis-
panostuksen, joka vaihteli
yrityksittäin.*

*Kolmikantainen
yhteistyö ja
osaamistarve-
kartoitukset ovat
olleet hyviä
koulutuksen
alkuunpanijoita.*

*Tutkinnon
suorittaneista työntekijöistä
osa jatkoi samoissa
tehtävissä, osa
oli siirtynyt vaativampiin
ja osa moniosaamista
edellyttäviin tehtäviin.*

Esimerkkiyritysten haastattelut pähkinäkuoressa

*Työnantajat olivat
valmiita edelleen
kehittämään panostus-
taan henkilöstön
koulutuksessa*

Arviota koulutuksen tuloksista tutkinnon suorittaneilla työntekijöillä:

- ammattitaito oli selvästi kehittynyt
- sitoutuminen yritykseen ja omiin tehtäviin oli kasvanut
- motivaatio työhön ja työhyvinvointi olivat lisääntyneet
- "ammattiylpeys" oli kasvanut
- työnantajien edustajat olivat yksiselitteisesti kaikki sitä mieltä, että panostus vähän koulutettujen työntekijöiden koulutukseen kannatti myös taloudellisesti

Lähteet

- Hulkari, K., Kosonen, T., Luukkainen, A., Pakaste, M. 2008. Hyvästi pulpettikammo! Lupaavia käytäntöjä aikuiskoulutukseen. Opetusministeriö.
- Hulkari, Kirsti. 2008. Kannattava investointi vai riskibisnestä? Työnantajien käsityksiä aikuiskoulutuksen vaikuttavuudesta ja verkostoyhteistyöstä Noste-ohjelman aikana. Tampereen yliopisto.
- Huusko, Arja. & Luukkainen, Anne. 2007. Vaikuttava hakeva toiminta Noste-hankkeissa. Joensuun yliopisto.
- Laukkanen, H. 2006. Ammattitutkinto aikuisiällä – Noste-koulutukseen hakeutuminen osana aikuisten elämänskulkua. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitos.
- Laukkanen, H. 2008. Vertaistuki ja verkostot vahvuutena –SAK:n pätevyysluotsien ja Noste-hankkeiden hyviä yhteistyökäytäntöjä. Joensuun yliopisto.
- Liljeström, M. 2007. Aikuisväestön osaamista edistämässä. Raportti SAK:n osaava pärjää – hankkeesta ja toiminnasta Noste-ohjelmassa vuosina 2003–2007.
- Noste-ohjelma – aikuiskoulutuksen harppaus? Opetusministeriön julkaisuja 2009:35.
- Noste-ohjelman vuosiraportit 2003–2008. Opetusministeriön julkaisuja.
- Pakaste, M., Laukkanen, H. 2006. Hakeva löytää. Hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä kouluttajille ja koulutusyhdyshenkilöille oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Opetusministeriö. Noste-ohjelma.
- Pitkänen, Anne. 2009. Aikuiskouluttajat oppimisen pyörteissä – Noste-kouluttajien työssä oppiminen hakevan toiminnan kontekstissa. Joensuun yliopisto.
- Tossavainen, Jonna. 2008. Työnantajien näkökulma Nosteen kohderyhmään, hakevaan toimintaan ja toimijoiden koulutusmotiiveihin. Joensuun yliopisto.

Opetusministeriön julkaisuja -sarjassa vuonna 2009 ilmestyneet

- | | |
|--|--|
| 1 Kansallisen tason tutkimusinfrastruktuurit: Nykytila ja tiekartta | 26 Joustavaan perusopetukseen |
| 2 National-level Research Infrastructures: Present State and Roadmap | 27 Koulutus ja kulttuuri. Vuosikatsaus 2008 |
| 3 Kansallisen tason tutkimusinfrastruktuurit: Nykytila ja tiekartta. Tiivistelmä ja suositukset | 28 Utbildning och kultur. Årsöversikt 2008 |
| 4 National-level Research Infrastructures: Present State and Roadmap. Summary and recommendations | 29 Education and Culture. Annual Report 2008 |
| 5 Forskningsinfrastrukturerna på nationell nivå. Nyläge och vägvisare. Sammanfattning och rekommendationer | 30 Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä |
| 6 Liikuntatoimi tilastojen valossa; Perustilastot vuodelta 2007 | 31 Finnish Library Policy; National strategic areas of focus |
| 7 Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat | 32 Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015 |
| 8 Riktlinjer för fostran till företagsamhet | 33 Undervisningsministeriets bibliotekspolitik |
| 9 Guidelines for entrepreneurship education | 34 Programa de las Bibliotecas Publicas Finlandesas 2015; Areas estrategicas nacionales destacadas |
| 10 Työssäoppimisen luno | 35 Noste-ohjelma – aikuiskoulutuksen harppaus? |
| 11 Oppisopimuskoulutus Euroopassa. Hyviä käytäntöjä etsimässä | 36 NOSTE-ohjelma vuonna 2008. Vuosiraportti 2008 |
| 12 Kulttuuripolitiikan strategia 2020 | 37 Selvitys erityiskoulujen ja sairaalaopetuksen asemasta, tehtävistä ja rahoituksesta kehittämisehdotuksineen |
| 13* Culture Satellite Account; Final report of pilot project | 38 Näin suomalaista kulttuuria viedään; Kulttuurivientiraportti 2008 |
| 14 Kulturpolitisk strategi 2020 | 40 Tulevaisuus meissä. Kasvaminen maailmanlaajuiseen vastuuseen |
| 15* Varmennekorttien käyttöönotto ja ylläpito yliopistoissa. Yliopistojen yhteinen suositus. Loppuraportti | 41 Urheiluopistoverkosto 2010-luvulla; Urheiluopistojen koulutuksen ja verkostoyhteistyön kehittämislinjauksia |
| 16 Tutkimus kuntien yleissivistävän koulutuksen opetustoimen johtamisen tilasta ja muutoksista Suomessa | 42 Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2007 |
| 17 Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista / Statsrådets principbeslut om riktlinjer för främjande av idrott och motion | 44 Government Decision in Principle on policies promoting Physical activity/Écision de Principe du Conseil des ministres, relative aux orientations pour la promotion du sport |
| 18 Uusi suunta liikuntatutkimukseen; Opetusministeriön strategia liikuntatutkimuksen suuntaamiseksi ja hyödyntämiseksi | 45 Strategy for Cultural Policy |
| 19 Perusopetuksen laatukriteerit | 46 The Finnish Education System and PISA |
| 20 Tekijänoikeudella suojattujen teosten käyttötarpeet kirjastoissa, arkistoissa ja museoissa | 47 Opetusministeriön strategia 2020 |
| 21 Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015 | 52 Keisarillisen Suomen senaatin ja opetusministeriön matrikkeli 1809–2009 |
| 22 Internationaliseringsstrategi för högskolorna 2009–2015 | 53 Päin näköä! Visuaalisten alojen taidepoliittinen ohjelma; Mitt i synen! De visuella branschernas konstpolitiska program |
| 23 Strategy for the Internationalisation of Higher Education Institutions in Finland 2009–2015 | 54 Rölliä Lordiin – New Yorkista Japaniin -kokemuksia, kertomuksia ja menestystarinoita suomalaisista kulttuurivientihankkeista |
| 24 Taikalamppujen loisteessa; Lastenkulttuurin taikalamppuverkoston keskusten vuosien 2006–2008 toiminnan arviointi | 55 Korkeakouluneuvosto 1966–1995 |
| 25 Luova maaseutu – luovan talouden ja kulttuurin kehittäminen maaseudulla | 56 Globaalivastuu ja kestävä kehitys koulutuksessa. Kehittämisen ja seurannan tietopohja |
| | 57 Vaikuttavuusindikaattorit kulttuuripolitiikan tietopohjan vahvistajina |
| | 58 Kulttuuri – tulevaisuuden voima: Taustaselvitys kulttuurin tulevaisuus -selontekoa varten |

* Ei painettu, vain verkossa

Julkaisut sähköisenä osoitteessa www.minedu.fi/OPM/Julkaisut



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

2009
1809–2009

Julkaisumyynti / Bokförsäljning

Yliopistopaino / Universitetsstryckeriet
PL 4 / PB 4 (Vuorikatu 3 / Berggatan 3)
00014 Helsingin Yliopisto / Helsingfors Universitet
puhelin / telefon (09) 7010 2363
faksi / fax (09) 7010 2374
books@yopaino.helsinki.fi
www.yliopistopaino.helsinki.fi

ISBN 978-952-485-821-2 (nid.)
ISBN 978-952-485-822-9 (PDF)
ISSN 1458-8110 (Painettu)
ISSN 1797-9501 (PDF)

Helsinki 2009